

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

**Relación de la motivación y satisfacción con la
profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes
de la Facultad de Educación de la UNMSM**

TESIS

para optar el grado académico de Magíster en Educación

AUTOR

Javier Angulo Ramos

Lima – Perú

2008

A Dios, a mi Madre, por la vida
por su amor, su comprensión
y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Deseo manifestar mi agradecimiento a las personas que de alguna u otra forma apoyaron el presente trabajo para su realización y culminación. Son personas a quien debo todo mi respeto y admiración, que supieron guiarme por el camino del conocimiento, la comprensión, el perdón, la solidaridad, el amor, la gratitud, la paz y la lucha por lo que uno sueña.

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por la vida. A mi madre Dora Ramos por sus enseñanzas y apoyo incondicional, a mi hermano Enrique. Al Doctor Segundo Sánchez por su guía, enseñanza y asesoramiento, al Doctor Luís Vicuña por encaminar la presente, a mi colega Máximo Espinoza y a mi amigo César Eguia por su colaboración.

ÍNDICE

ESQUEMA DEL CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Fundamentación y formulación del problema	16
Objetivos	19
Justificación	20
Alcances	20
Formulación de la hipótesis	21
Identificación y clasificación de las variables	

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	23
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1 Teorías de la motivación	30
2.2.2 Abraham Maslow	32
2.2.3 Teoría del doble factor de Herzberg	36
2.2.4 Teoría de la motivación de McClelland	39
2.2.5 Motivación Intrínseca – Extrínseca	43
2.2.6 Elección de la Carrera	47
2.2.7 Teorías acerca del desarrollo de una carrera	50
2.2.8 Satisfacción con la profesión elegida	55
2.2.9 Teorías interpretativas	57
2.2.10 Rendimiento Académico	65
2.2.11 Factores que intervienen en el rendimiento académico.....	68
2.2.12 Niveles	69

2.3	Definición de términos	69
2.3.1	Motivación	69
2.3.2	Motivación Intrínseca	70
2.3.3	Motivación Extrínseca	70
2.3.4	Elección de la Carrera	71
2.3.5	Satisfacción	71
2.3.6	Satisfacción con la profesión Elegida	72
2.3.7	Rendimiento Académico	72
2.3.8	Profesión Docente	72
2.3.9	Motivación para estudiar Educación	73

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo y diseño de investigación	75
3.2	Operacionalización de variables	75
3.3	Estrategias para la prueba de hipótesis	77
3.4	Población y muestra	77
3.5	Instrumentos de recolección de datos	78
	- Cuestionario modificado de Motivación MOEDU por Javier Angulo Ramos	
	- Inventario de Satisfacción con la profesión elegida	

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Presentación, análisis e interpretación de los datos	79
4.1.1	Niveles totales de MOEDU	81
4.1.2	Niveles totales de los factores de MOEDU	82
4.1.3	Niveles totales de la satisfacción con la profesión elegida	83
4.1.4	Niveles totales de los factores de la satisfacción con la profesión elegida	84

4.1.5 Niveles totales de rendimiento académico	85
4.2 Contratación de hipótesis general	86
4.2.1 Contratación de hipótesis específica 1	87
4.2.2 Contratación de hipótesis específica 2	90
4.3 Discusión de los resultados	93

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

- Bibliografía referida al tema
- Bibliografía referida a la metodología de investigación

ANEXOS

1. Cuadro de Consistencia
2. Instrumentos de Recolección de Datos
3. Tabla de Interpretación de Datos
4. Índice de tablas

*** TABLAS**

Tabla Nº 01: DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA ESTUDIADA

Tabla Nº 02: NIVELES TOTALES DE MOEDU

Tabla Nº 03: FACTORES TOTALES RESPECTO A MOEDU

Tabla Nº 04: NIVELES TOTALES DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN ELEGIDA

Tabla Nº 05: FACTORES TOTALES DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN ELEGIDA

Tabla Nº 06: NIVELES TOTALES DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

Tabla Nº 07: ESTADÍSTICA PARA CONTRASTAR HIPÓTESIS GENERAL

Tabla Nº 08: ESTADÍSTICA PARA CONTRASTAR HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Tabla Nº 09: PRUEBA ESTADÍSTICA SIGNOS

Tabla Nº 10: ESTADÍSTICA PARA CONTRASTAR HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Tabla Nº 11: PRUEBA ESTADÍSTICA SIGNOS

*** GRÁFICOS**

Gráfico Nº 01: NIVELES TOTALES DE MOEDU

Gráfico Nº 02: FACTORES DE MOEDU

Gráfico Nº 03: NIVELES TOTALES DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN
ELEGIDA

Gráfico Nº 04: FACTORES DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN ELEGIDA

Gráfico Nº 05: NIVELES TOTALES DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

*** CUADROS**

Cuadro Nº 01: TIPOS DE FACTORES PARA LA MOTIVACIÓN

Cuadro Nº 02: LAS NECESIDADES: COMPARACIÓN DE LOS MODELOS DE
MASLOW Y HERZBERG

Cuadro Nº 03: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

*** FIGURAS**

Figura Nº 01: JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

RESUMEN

El presente trabajo de investigación presenta los resultados de la investigación sobre la relación entre las variables motivación, satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico. Se trabajó con una muestra de 240 estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M., los mismos que fueron sometidos a la aplicación de dos instrumentos: cuestionario elaborado por Elena Gómez e Hipólito Marrero de motivación para estudiar psicología llamado MOPI, cuyo objetivo es explorar las metas y motivos de los estudiantes al elegir la carrera de Psicología; adaptado por el autor del presente trabajo para la Facultad de Educación con el nombre de MOEDU (Motivación para estudiar educación).

Las características de la prueba para la presente es averiguar cuales son los impulsores que actúan en las personas para elegir estudiar educación, en relación a las metas y motivos vinculados con la elección de la profesión. En la investigación se hará la revisión de las mismas.

Además se aplicó el inventario de satisfacción con la profesión elegida trabajada por Jesahel Vildoso Villegas. Los datos relativos al rendimiento académico fueron obtenidos a partir del promedio ponderado del año académico 2006, correspondiente a las especialidades de Estudios Generales, Matemática y Física, Lengua y Literatura, Educación Primaria y Filosofía, Tutoría y Ciencias Sociales, de los alumnos ingresantes (Estudios Generales I), VI y X Ciclo.

Los datos organizados y sistematizados fueron sometidos posteriormente a un análisis, utilizándose estadísticos descriptivos (media, mediana) y medidas de variabilidad. Se utilizó para la estadística inferencial la prueba de Friedman para determinar la relación de variables y la prueba de Wilcoxon – signos para contrastar las relaciones significativas de los factores intrínsecos y extrínsecos; además del paquete de software SPSS.

Finalmente conocer la relación que pueda existir entre las variables motivación y satisfacción, además conocer si en conjunto constituyen un factor importante en la práctica formativa y profesional del joven estudiante.

En el presente estudio se ha encontrado datos interesantes en base a los objetivos planteados, la cual se puede mencionar que: la motivación para el estudio de educación y la satisfacción de la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. Además de existir una orientación motivacional y de satisfacción con la profesión elegida de carácter extrínseco en los estudiantes de la Facultad de Educación la cual alcanza un 67% y un 65% en el segundo caso.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo tecnológico y científico intensifica la necesidad de la calidad en la educación para lograr profesionales acordes con los momentos actuales. La educación tiende a mejorar a las personas, contribuye a su formación integral, por tal motivo el profesor es el elemento principal del sistema educativo, de modo que su preparación resulta de suma importancia para la calidad general del mismo.

La moderna posición de la profesión enmarcada en la Nueva Carrera Pública Magisterial que en resumen nos plantean que las personas que se incorporan al magisterio nacional sean individuos con vocación y con un fuerte compromiso social, que garanticen una educación de calidad. Esto implica un cambio de concepción de la educación profesional y un papel determinante de este cambio lo juega la educación superior.

La práctica educativa en los últimos años se ha visto afectada por diversos factores. Creemos que la motivación que orienta el ejercicio de la profesión es un

factor determinante en la calidad de su desempeño, de igual forma la satisfacción con la profesión elegida es un elemento fundamental para su consolidación, por ello en el presente trabajo nos proponemos examinar la relación de la motivación, la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Concretamos este análisis al estudio de la profesión determinada por una situación motivacional. Pretendemos mediante la investigación conocer las motivaciones que se plantean los alumnos al momento de elegir estudiar educación, es decir, conocer los impulsores o las razones que actúan en las personas para elegir estudiar educación.

Se puede realizar la elección de una profesión priorizando diversas cuestiones, aquello lo que algunos autores llaman atribuciones. Estas atribuciones pueden ir enlazadas a demandas sociales o influenciadas por demandas personales; todo esto puede condicionar la conducta al momento de elegir estudiar educación.

La satisfacción es un eje fundamental en el proceso de consolidación docente, al sentirse el docente satisfecho con su profesión mejorará su desempeño académico y profesional.

En este trabajo se hablará de cómo la motivación, en tanto causa o razón al momento de elegir estudiar educación, unida a la satisfacción con la profesión puedan conducir al mejoramiento del rendimiento académico.

El trabajo inicia con una exploración a algunos conceptos teóricos de motivación, satisfacción y rendimiento que se han desarrollado a través del tiempo en relación al tema.

Se pretende indagar además, los niveles y factores respecto a la Motivación para estudiar educación, la Satisfacción con la Profesión Elegida y el Rendimiento en los estudiantes de la Facultad de Educación; esto nos permitirá conocer el grado de horizontalidad respecto a las variables; además, nos permitirá conocer si dicha decisión lleva implícito factores de orden intrínseco o extrínseco, puesto que toda motivación y en consecuencia la satisfacción esta determinada por diversos factores.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Fundamentación y formulación del problema.

La educación es considerada una herramienta prioritaria para promover el desarrollo del conocimiento y la formación permanente de los individuos, para reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida social. La educación contribuye a la formación integral de las personas, poseedoras de un conjunto de competencias básicas, capaces de hacer uso sus diversos saberes para vivir con dignidad, producir con creatividad y actuar en la escena pública con responsabilidad y solidaridad.

La profesión docente sigue estando infravalorada social y económicamente, lo cual resulta poco atractiva para los postulantes más capaces. En los últimos años se ha visto afectada por poseer personal con

rendimiento relativamente bajos. Observamos la carencia de buenos profesores en diversas áreas, además por ser la docencia una profesión mal pagada y poca prestigiada no atrae a suficientes postulantes talentosos, los cuales prefieren otras opciones más prestigiadas y que ofrecen una expectativa de renta futura más alta. En muchos casos la profesión docente constituye una alternativa no prevista inicialmente para quienes no logran acceder a otros ámbitos profesionales.

En el Perú, la formación de profesores presenta serias distorsiones y deficiencias, la calidad de la formación de educadores en la gran mayoría de los casos está muy lejos de alcanzar el nivel deseado. La educación superior está siendo bastante cuestionada, especialmente aquella dirigida a la formación de profesores respecto a la poca competitividad y eficiencia de los que culminaron la carrera en el quehacer educativo profesional. Entre los elementos que originaron este problema podemos señalar la motivación profesional extrínseca, la insatisfacción con la profesión elegida, acumulación de estrés durante el año escolar, la deficiencia de instrumentos (recursos) para realizar una clase significativa, la falta de selectividad para acceder a la profesión docente, etc.

Problema que no se ha relacionado con la motivación profesional docente, por ello resulta necesario conocer el tipo de motivación que orienta la decisión de estudiar educación, es decir, explorar la motivación profesional de los alumnos que estudian educación en nuestra Facultad. Y cómo esta se relaciona con la satisfacción respecto a la profesión elegida.

Por otra parte el informe del grupo GIMEF (2005) hace saber que cuando el interés profesional se expresa como iniciativa, perseverancia,

elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del docente en el mejoramiento de la calidad de su desempeño.

En el contexto de los acelerados cambios, de la creciente competencia, la apertura a mercados internacionales y la misma información, la universidad se encuentra con la necesidad de reestructurarse, modificar su estilo de gestión y orientar sus esfuerzos hacia el aumento de la calidad de los productos que ofrece. Es decir, reposicionarse en el sistema educativo con una propuesta innovadora basado en la calidad y la excelencia.

La capacidad para integrarse como actor a un proceso innovador y de entrega es pues elegir adecuadamente la profesión, estar satisfecha con ella, como solución a los problemas y ésta sea transformado en un valor agregado en las personas, la educación no puede escapar a estas nuevas condiciones del desarrollo social.

Es necesario determinar además, los niveles y factores motivacionales y de satisfacción de nuestros alumnos con su profesión con el propósito de conocer las metas personales que hacen uso los alumnos al momento de decidir estudiar educación y como están relacionándose con su aprendizaje de tal manera que podemos tomar las medidas necesarias a fin de garantizar su adecuada formación y desempeño profesional.

El problema que se abordará en el presente trabajo se formulará a través de las siguientes interrogantes:

¿Están relacionados la motivación, la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?

¿Están relacionados los factores de la motivación intrínseco - extrínseco con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?

¿Están relacionados los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?

1.2 Objetivos

Objetivo General

Conocer y describir la relación entre la motivación, la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Objetivos Específicos

- Identificar y describir la relación de los factores motivacionales intrínseco - extrínseco con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.
- Identificar y describir la relación de los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

1.3 Justificación

La presente investigación pretende contribuir en varios de los siguientes aspectos:

Uno de ellos es la relevancia social que contiene el estudio de la conducta motivacional en la decisión de estudiar educación, es decir, indagar acerca de los impulsores motivacionales de los estudiantes a la hora de elegir estudiar la profesión. La motivación es uno de los factores internos que resulta de gran significación si se pretende entender la conducta de elección de una carrera.

Esta investigación también permite aportar una valiosa ayuda al estudiante para conducirlo a una correcta elección o reflexión acerca de la carrera que está estudiando actualmente (satisfacción), puesto que muchos estudiantes, a pesar de haber hecho ya la elección, no están conformes con esta.

Otro de los aspectos es proporcionar un control de calidad a los estudiantes que postulan a la profesión docente.

1.4 Alcances

Esta investigación se desarrollará teniendo como ámbito de estudio y de trabajo a los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Este trabajo además de todo podrá ser una alternativa a las instituciones educativas de todo el país en general.

1.5 Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

La motivación, la satisfacción con la profesión elegida están relacionadas significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Hipótesis nula

La motivación, la satisfacción con la profesión elegida no están relacionadas significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Hipótesis Específicas

- Los factores motivacionales intrínseco - extrínseco se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
- Los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

1.6 Identificación y clasificación de las variables

Variable Independiente

- Motivación
- Satisfacción con la profesión elegida

Variable Dependiente

- Rendimiento Académico, de los alumnos de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. En las especialidades de Estudios Generales, Matemática y Física, Lengua y Literatura, Educación Primaria, Filosofía, Tutoría y

Ciencias Sociales. De los alumnos ingresantes (I), VI Ciclo y X Ciclo. Año Académico 2006.

Variable de Control

- Tiempo
- Actividades extracurriculares
- Edad
- Género

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

- A.** Susana H. Panella y M. Susana Mussolini (2005), realizan un estudio entorno a los Factores Motivacionales y Métodos de los ingresantes de la carrera de Medicina y Veterinaria de la Universidad de Río Cuarto (Córdoba, Argentina); En su trabajo se propone examinar las metas y los motivos en la elección de la carrera de Medicina Veterinaria de dicha universidad; Llegando a las siguientes conclusiones: Del análisis del grupo de alumnos encuestados se puede inferir en las preguntas analizadas que las metas y motivos personales que más interesan a los alumnos de la carrera de medicina veterinaria están relacionadas con los temas objetivos, de poder y logro. Una primera conclusión fue que, la mayoría de los estudiantes han elegido la carrera por motivación personal, y la elección de esta carrera les posibilita el encuentro de trabajo, este factor

de logro y prestigio integra gran parte de las metas personales de los estudiantes, ya que eligen esta carrera porque con ella, pretenden ser independientes, tener un trabajo con cierto prestigio, emprender un camino y llegar hasta el final. Además, los estudiantes sienten que ni la familia y medios de comunicación, no constituyen un factor de influencia en su decisión de elegir la carrera de medicina veterinaria.

- B.** Jacqueline Arbelaez Sánchez. Otros, (2004), realizan un trabajo sobre las Atribuciones Causales a la Elección de la Carrera Profesional en la Pontificia Universidad Javeriana (Santiago de Cali, Colombia) de primer semestre de las carreras de ingeniería, administración y psicología, llegando a las siguientes resultados. Concluyen en la existencia de atribuciones internas y externas que hacen los estudiantes a la elección de su carrera profesional.

Entre las atribuciones externas se pudo encontrar la influencia del contexto socio-cultural en la elección de la carrera profesional, puesto que, las fuerzas sociales ejercen gran presión sobre las decisiones que el individuo hace con respecto a su vida.

De igual manera, la influencia familiar es considerada como atribuciones externas, ya que, las expectativas que tengan los padres sobre el futuro de sus hijos, y la exigencia que hagan frente a dicha expectativa, pueden condicionar la elección de la carrera haciendo que los adolescentes y los jóvenes juegan un papel muy importante en el momento de elegir una carrera profesional.

Los estudiantes atribuyen la elección de la carrera en un 79% del total de la muestra a atribuciones internas, el 22.9% del total de la muestra a atribuciones externas de tipo familiar y el 52% del total de la muestra a atribuciones de tipo socio- cultural. De acuerdo a estos resultados, con un 90% de confiabilidad y con un 10% de margen de error, se concluye que, las atribuciones que hacen los adolescentes y los jóvenes a la elección de su carrera tiene una alta incidencia de aspectos internos, una mediana incidencia de aspectos externos socioculturales y baja incidencia de aspectos externos familiares.

- C.** Porcel, Eduardo A, Ramirez Arballo, María G. y Liliana E. (2001), realiza un estudio sobre Motivación en la Elección de carrera de ingresantes a FACENA (Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Agrimensura) en Argentina (2001), llegando a los siguientes resultados: En relación a los motivos de elección de las carreras, se encontraron diferencias estadísticas significativas entre carrera profesional, docentes y de ciencias básicas en las motivaciones relacionadas a una fácil inserción laboral, y en que el ejercicio profesional de la carrera será rentable. En relación a la salida laboral, los alumnos de carrera docente eligen en mayor porcentaje por este motivo, en tanto los de ciencia básica vislumbran la dificultad en la salida laboral. En relación a la rentabilidad de la carrera, los alumnos de las carreras profesionales presentan el mayor porcentaje. No se registran diferencias significativas entre los porcentajes de elección en relación a la consideración de poseer las competencias específicas para la carrera, ni en cuanto a que los servicios que presta la carrera son necesarios a la sociedad. Entre otras razones que mencionan los alumnos, la más frecuente es "por que le gusta la carrera ", aunque no se registran diferencia significativas entre las carreras en esta motivación.

- D.** Vildoso Villegas, Jesahel (2002), en su tesis realiza un estudio sobre la Influencia de la Autoestima , Satisfacción de la Profesión Elegida y la Formación Profesional en el Coeficiente Intelectual en los Estudiantes del Tercer año de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. Llegando a las siguientes conclusiones: Existe influencia significativa de la autoestima en el coeficiente intelectual de los alumnos.

Existe influencia significativa de la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del mismo modo existen influencia significativa de la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del Tercer Año de la Facultad de Educación.

- E.** Ramos Arones Mirtha (1999) realiza un estudio en base a Textos Autoeducativos y el Rendimiento Académico el caso de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Este estudio presenta como conclusiones que: La organización de los textos autoeducativos del programa de profesionalización docente, en cuanto a contenido, la forma como se redacta la presentación de los textos autoeducativos; tanto los estudiantes aprobados como los desaprobados opinan que están medianamente adecuados.

Existe relación entre las horas dedicadas al estudio y el rendimiento académico.

En cuanto al esfuerzo personal que los estudiantes despliegan en los estudios y la consecuencia de la prueba de conocimiento se encuentra

relacionadas, porque el 53% de estudiantes aprobados calificaron su esfuerzo entre suficiente e intenso.

Recomienda diseñar textos que tomasen en cuenta las características de la población estudiantil. Incluir guías de estudio a los textos auto educativos. Desarrollar una política de motivación con los estudiantes y brindar capacitación al personal docente sobre técnicas de enseñanza.

- F.** Atalaya (1995) realiza un estudio sobre Satisfacción Académico-Administrativo en Estudiantes de Post-Grado, caso UPG de Ciencias Administrativas en la Universidad Mayor de San Marcos, llegando a la siguiente conclusión: La Maestría en Administración de la UNMSM goza de un nivel de satisfacción de sus alumnos que se puede calificar de bueno en líneas generales, Añade, en las recomendaciones posteriores se sugiere algunas acciones para mejorar el nivel de satisfacción obtenido.
- G.** González (2001), en su libro "Satisfacción y Motivación en el Trabajo" realiza un estudio sobre el trabajo diario en España, el grado de satisfacción y motivación que pueda experimentar cada uno de los que se dedican a la producción diaria. Busca potenciar y enriquecer la vida en el trabajo. Así mismo encontrar una relación consistente entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción en la vida.
- H.** Zevallos (1998), en su tesis Motivación de Logro y Rendimiento Académico, Universidad Inca Garcilaso de la Vega realiza una investigación con jóvenes del nivel de secundaria, llegando a las siguientes conclusiones: En la motivación de logro representan factores

significativamente influyentes en el rendimiento académico de los estudiantes en el nivel secundario.

Existe una relación significativamente alta entre la motivación de logro y el rendimiento académico.

Los estudiantes que poseen una visualización de metas más exitosas presentan un alto rendimiento académico a diferencia de los estudiantes de bajo rendimiento que poseen una visualización de metas futuras menos exitosas.

Existe evidencia de que los estudiantes de alto rendimiento poseen una elevado deseo de éxito académico, contrariamente a los estudiantes de bajo rendimiento en las que el deseo de éxito esta ausente o se manifiesta muy débilmente.

I. Horna (2002), hace un estudio en relación a la elección de la carrera y los motivos que influyen para su elección. Lo expone en su tesis titulada: Motivos personales y socioeconómicos para la elección de la carrera profesional en los estudiantes de enfermería del primer ciclo – 2002, llegando a al siguiente conclusión: El 68% de los estudiantes eligieron enfermería por vocación, a su vez el 43% no recibió orientación vocacional.

El 20% de los estudiantes ingresaron por segunda opción.

El 41% de los estudiantes refieren como motivos por el que eligieron enfermería para ayudar al prójimo.

El incentivo económico, la imagen y prestigio social de enfermería; y la emigración no fueron motivos para elegir la profesión.

- J.** Morán (2006), realiza un estudio en relación a la motivación y el rendimiento en estudiantes del 6to grado de educación primaria en el distrito de Lurigancho - Chosica, llegando a las siguientes conclusiones: La motivación académica en sus componentes: expectativas, valor de la tarea y afectivo de los estudiantes se ubica en el nivel medio.

No existe relación significativa entre la motivación académica, el componente expectativa y el rendimiento escolar en los estudiantes.

Existe una relación significativa positiva entre la motivación académica, el componente de la tarea y el rendimiento de los estudiantes.

No existe relación significativa entre la motivación académica, el componente afectivo y el rendimiento escolar de los estudiantes.

- K.** García (2005), presenta un trabajo en México titulado Motivación y expectativa para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria, la cual llega a las siguientes conclusiones: la mayoría de los estudiantes mencionaron eligieron la carrera por vocación, sin embargo la expectativa del 40% de estudiantes al terminar sus estudios desearían estudiar otra carrera distinta a educación. Este hecho se convirtió en el indicador más importante, pero no el único, para identificar a los estudiantes que ingresaron por motivos extrínsecos.

Casi la mitad de los estudiantes eligieron la carrera por motivos extrínsecos: las diferencias entre las tres muestras son mínimas. Ello puede significar que los motivos extrínsecos en la elección de la carrera están estructuralmente establecidos y son permanentes, probablemente porque está fuertemente arraigada la idea que la carrera de maestro es de fácil acceso y ofrece ventajas que no tienen otras profesiones, como empleo seguro y un salario decoroso

De Ibarrola, Silva y Castelán (1997) encontraron que 40% de los profesores de educación primaria del Distrito Federal eligió la carrera por otros motivos económicos, familiares y por la facilidad de acceso; motivos que son netamente extrínsecos.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teorías de la Motivación

Son muchas las causas o móviles que nos incitan a actuar. La sed y el hambre (causa fisiológicas) nos mueve a buscar agua y alimento; la necesidad de efecto y estima (causa psicológica), la de ser consecuente (causa ética) o la de compararnos con los demás (causa social) entre otras, nos impulsan a actuar en una dirección u otra.

La Motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y además, somos capaces de perseverar en el esfuerzo que ese algo requiere durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto.

Acosta (1998) menciona en torno a la Motivación que, son procesos que están involucrados en la activación, dirección y mantenimiento de una conducta. Arista (1974) argumenta que detrás de la conducta está la motivación que actúa como una presión interna.

La Motivación juega un rol fundamental en el quehacer de cada persona, dirige la vida de cada individuo, la cual nos impulsa a realizar determinada acción y perseverar en ella. Allport (1986) al respecto dice, la Motivación es el motor que guía las acciones de la personalidad.

Toro Álvarez (2002) dice es una acción interna personal que nos da movimiento, nos orienta y nos da energía a las aspiraciones y propósitos del ser humano hasta el punto de hacerlo actuar en dirección de su meta y realización.

Múltiples investigaciones se han dedicado a estudiar acerca de los impulsores internos de la conducta humana con el fin de establecer las diferentes relaciones motivacionales presentes en ella.

La explicación de qué es lo que da energía y dirección al comportamiento resulta compleja y ha sido aprobada desde diferentes teorías psicológicas que estudian los aspectos motivacionales. Entre las cuales podemos citar:

2.2.2 Abraham Maslow

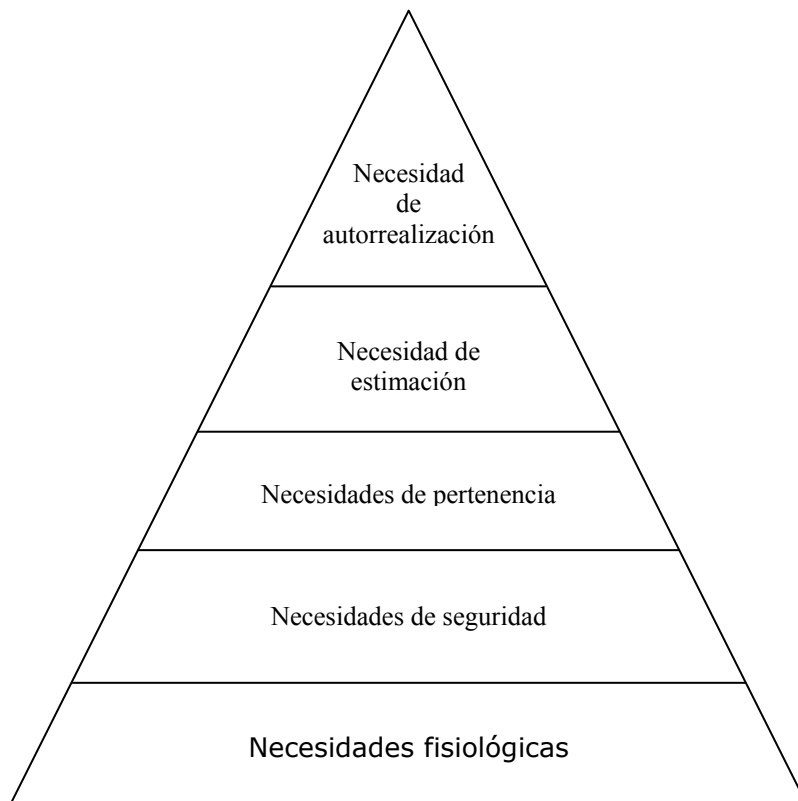
Maslow (1943) elaboró una teoría de la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades (figura Nº 1) que influyen en el comportamiento. Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento.

Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho.

En esta jerarquía las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que la gente inicie actividades para satisfacer otras necesidades. Las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y las que determinan el comportamiento en tanto no sean satisfechas. El individuo no puede alcanzar la satisfacción de las necesidades de orden superior mientras no satisfaga las primarias. Una vez que estemos físicamente cómodos y seguros somos estimulados para satisfacer las necesidades de los siguientes niveles. Y cuando éstas están más o menos satisfechas, nos volvemos hacia los niveles de necesidades superiores.

La satisfacción de una necesidad lleva a la urgencia de satisfacer otra necesidad; siempre existe una necesidad de más alto rango que se debe satisfacer.

Figura Nº 1 Jerarquía de necesidades de Maslow



Los niveles de la pirámide representan los niveles siguientes:

- **Necesidades fisiológicas:** Son las primeras que deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad. Mientras un sujeto tenga hambre o tenga sed, es obvio que todo su comportamiento se dirigirá a conseguir alimento o bebida. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poca importantes y no se le podrá pedir que desarrolle conductas orientadas hacia una tarea intelectual o de búsqueda de realización propia o de otros. Estas necesidades se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir. Son el hambre, la sed, el vestido, sueño, descanso, etc.

- Necesidad de seguridad: Si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, aparece entonces un nuevo grupo de necesidades, a las que se denomina necesidad de seguridad. Estas necesidades están vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo, comodidad, protección física, etc. Están situadas en el segundo nivel de la pirámide de necesidades.

- Necesidades de pertenencia: Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades de pertenencia se vuelven importantes. Estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aprobado, querido, etc. Están relacionadas con los contactos sociales, afiliarse a grupos y tener conocidos y amigos cercanos, organizaciones, afecto, aceptación social, recibir cariño, amor, etc. Son las necesidades de relaciones humanas.

- Necesidades de estima: La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo dependen completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Es gracias al desarrollo de unas relaciones interpersonales satisfactorias para el sujeto como puede evitarse los problemas de salud mental. Su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y responsabilidad del individuo. Son necesidades de respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, etc. Comprende la autoestima y la estima de los demás. La satisfacción de la necesidad de estima conduce a sentir confianza

en uno mismo, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, sentir que es útil y necesario en el mundo.

- Necesidad de autorrealización: Sólo después de satisfacer las otras necesidades, el ser humano queda libre para satisfacer el impulso de desarrollar toda su potencialidad. Surge de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo, es decir, lograr sus máximas aspiraciones personales (realización personal o llegar a ser lo que uno quiere ser, logros personales); utilización plena de los talentos individuales, etc. Se le denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo.

Algunas consideraciones sobre la jerarquía

- Se considera que las necesidades fisiológicas nacen con el hombre las otras se adquieren con el tiempo.
- En la medida que las personas logran controlar o satisfacer sus necesidades básicas van surgiendo las de orden superior.
- Las necesidades básicas se satisfacen en un tiempo relativamente más corto que las superiores.
- Las necesidades fisiológicas y de seguridad generalmente son satisfechas por un salario adecuado y un ambiente de trabajo seguro.
- Las necesidades de pertenencia y de estima se satisfacen a través de formar parte de un equipo en el trabajo y con el efecto, y la amistad.
- El reconocimiento, el estímulo, la retroalimentación del desempeño, satisfacerán las necesidades de estima.

- Las personas se motivarán por la necesidad más importante para ellos.
- Cada necesidad debe ser satisfecha, al menos parcialmente, antes que se desee pasar a otra del nivel superior.
- Maslow descubrió dos necesidades adicionales, para personas con las cinco anteriores satisfechas (muy pocas personas según él), las que llamó cognoscitivas y estéticas.
- Necesidad de conocer y entender, relacionada con los deseos de conocer y entender el mundo que lo rodea y la naturaleza.
- Necesidad de satisfacción estética, referidas a las necesidades de belleza, simetría y arte en general.

2.2.3 Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de un individuo es su trabajo; actividad eminentemente social, en la cual se presentan o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de autoestima, aprobación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho. De allí surgieron las dos categorías de factores del trabajo: los motivadores y los higiénicos: Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están

directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, se llaman factores motivadores y son:

- Logro: desempeño exitoso en la tarea.
- Reconocimiento por el logro.
- El trabajo mismo: tarea interesante y desafiante.
- Avance y crecimiento.
- Responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción (véase cuadro 1). Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, que son:

- Política administrativa de la organización
- Supervisión
- Relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos.
- Condiciones de trabajo.
- Salario.
- Categoría.
- Estabilidad en el puesto.

Cuadro N° 1: Tipos de factores para la motivación.

"Factores motivadores"		"Factores de higiene"	
Cubiertos	No cubiertos	Cubiertos	No cubiertos
↓	↓	↓	↓
Generan		Generan	
Satisfacción	No Satisfacción	Satisfacción por sí	No Satisfacción
<ul style="list-style-type: none"> - Logro - Reconocimiento - Trabajo en sí mismo - Responsabilidad - Promoción 		<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad directa - Relaciones interpersonales - Condiciones de trabajo - Salario - Seguridad 	

Si el empleado considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow (véase cuadro 2). Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea,

no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

Cuadro Nº 2 : Las necesidades: Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg

MODELO DE "JERARQUÍA DE NECESIDADES" MASLOW	MODELO DE "MOTIVACIÓN-HIGIENE" O "TEORÍA BIFACTORIAL" HERZBERG
<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización y satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo. • Logros. • Crecimiento y desarrollo.
<ul style="list-style-type: none"> • Estima y posición social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Ascensos. • Progreso personal. • Reconocimiento. • Situación y función.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de pertenencia y de tipo social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los superiores. • Relación con los compañeros. • Relación con los subordinados.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la supervisión. • Condiciones de trabajo. • Seguridad en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades fisiológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pago, horarios...

2.2.4 Teoría de la Motivación de McClelland

Para McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), la base de la motivación no está en un impulso, sino en el reestablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del

comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación. Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede en la evitación. Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación, necesidades que, dependen para su satisfacción del contacto con otros y, según McClelland, de los estímulos recibidos en edad temprana.

McClelland sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionista, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta. McClelland, señala que existen tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guíe la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño.

David McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), centraron sus investigaciones en determinar los tipos de motivadores y la relación de ésta con el término necesidad, entre las variables necesidades humanas existen tres categorías que se refieren a la vida social del hombre. La existencia de esas tres necesidades es capaz de explicar un amplio sector del comportamiento social de las personas.

Entre los motivos más significativos identificados por esta teoría están:

Necesidad de logro

El motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido. David McClelland y John Atkinson, quienes han estudiado la naturaleza del motivo de logro durante las últimas cuatro décadas definen la necesidad de logro como "El éxito en la competición con un criterio de excelencia" (McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953).

Es un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permiten sobresalir en lo que se han propuesto. Esta necesidad de logro, tan valorada en nuestra sociedad occidental, se manifiesta de diferentes maneras en las distintas etapas de la vida de una persona: en la competencia deportiva, académica, etc., en fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito (Bourne y Ekstrand, 1973).

Evidenciado a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, de aventajar a los demás. No obstante, sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende.

Necesidad de afiliación

En un principio se definía el motivo de afiliación como “el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas” (Atkinson, otros, 1954)

Hoy emerge una distinta conceptualización que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relaciones cálidas, íntimas y positivas) como los aspectos negativos (la necesidad ansiosa de establecer, mantener y recuperar las relaciones interpersonales).

Es el interés por mantener o establecer relaciones interpersonales cálidas. Tendencia de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos, en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación.

La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo del trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestar a otros y la búsqueda de aprobación de los demás.

Necesidad de poder

El motivo de poder se define como el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a la imagen o plan de uno (Winter y Stewart, 1978). Winter (1973) ofreció la siguiente definición formal del motivo de poder: la necesidad de tener "impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general". El impacto permite iniciar y establecer el poder, el control ayuda a mantener el poder y la influencia permite extender o recuperar el poder. Estos aspectos del poder muchas veces giran alrededor de necesidades de dominancia, reputación, status y posición.

Se manifiesta mediante los deseos o las acciones que buscan ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no sólo sobre otras personas o grupos, sino también sobre los diversos medios que permiten adquirir o mantener el control, es decir, obtener el poder.

2.2.5 Motivación Intrínseca – Extrínseca

Herzberg considera que existe un conjunto de variables externas que tienen efecto sobre la motivación y la satisfacción del hombre en el trabajo. Propone la existencia de dos clases de factores:

* Factores Intrínsecos o Motivadores, que incluyen elementos fundamentalmente relacionados al trabajo como la realización, el reconocimiento, el trabajo estimulante, la responsabilidad y la promoción; son factores motivacionales porque estimulan el buen rendimiento.

* Factores Extrínsecos o Higiénicos, relacionados al contexto del trabajo o las condiciones en la cual se realiza dicha labor como las políticas y la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad; estos son agentes de satisfacción pero no de motivación. Su presencia es higiénica porque evita la aparición de insatisfacción.

La "Satisfacción Laboral" y la "Insatisfacción Laboral" se explican por dimensiones diferentes, la primera por la presencia de factores Intrínsecos (trabajo estimulante, reconocimiento, realización, el avance profesional), en tanto que la segunda, por la carencia de factores Extrínsecos (políticas de la empresa, pago, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo), pero de ningún modo una es lo opuesto de la otra.

Los factores intrínsecos del trabajo tendrían el potencial de llevar al trabajador a un estado de satisfacción con el puesto, dada la capacidad de tales factores para satisfacer las "necesidades de desarrollo psicológico" del ser humano. De ésta manera el trabajo se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, es decir, logrando objetivos que se pueden alcanzar solo en puestos con estas características. Al desempeñar un puesto rico en factores intrínsecos, el trabajo experimentaría plena satisfacción pero cuando el puesto no ofrece oportunidades para el desarrollo psicológico, éste experimentará simplemente "ausencia de satisfacción".

Por otro lado, la Insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del puesto o contexto en el cual se realiza el trabajo (pago, supervisión, etc.), el deterioro de estos factores- por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado- causaría insatisfacción con el puesto, su mejoramiento- por ejemplo, un aumento de sueldo- eliminaría tal insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. Entonces la mayoría de los factores de higiene, funcionan como una vacuna, que evita que la persona enferme, pero no le mejora la salud.

A lo largo de la vida las personas realizan diferentes actividades, actúan motivados por diversos impulsos que permiten mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y una vez logrado, saciamos una necesidad.

Dentro de la clasificación de las motivaciones analizaremos dos formas, la cual interesa para nuestro trabajo.

La Motivación Intrínseca que está relacionada con el proceder de cada persona y está bajo nuestro control, teniendo la capacidad de auto reforzarse; y la Motivación Extrínseca que esta relacionada con aquello que procede de afuera y que conduce a la ejecución de la tarea, es decir cuando lo que atrae no es la acción que se realiza sino lo que se recibe a cambio del trabajo realizado. Ejemplos: a) Aprendo esta asignatura para aprobar el ciclo. b) Aprendo este programa en internet como requisito laboral.

Debido a las características peculiares que rodean a la profesión, a la hora de decidir estudiar educación intervienen tanto motivos

intrínsecos como extrínsecos. Señalamos por ejemplo que algunos jóvenes que optan por la profesión lo hacen por motivos propios, de satisfacción inherente, porque les gusta trabajar con adolescentes, hacer una labor social y enseñar. Por otro lado, aquellos que han sido determinados por motivos extrínsecos no logran colmar las expectativas de su labor académica y profesional.

Schunk (1997) al respecto dice la motivación intrínseca es el interés de realizar una actividad por cuenta propia, por interés propio, son fines en sí mismas; a diferencia de la motivación extrínseca, que son medios para algún fin.

Efectivamente la motivación es intrínseca cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la motivación intrínseca para aprender.

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece. Contraria a la motivación intrínseca, la motivación extrínseca

pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas.

La conducta intrínsecamente motivada se acciona internamente, por ella misma, por el deleite que se experimenta y por el sentimiento de agrado que despierta en la persona. Es interesante esta conducta intrínseca porque actúa sin el apoyo de reforzadores externos, ponen a prueba las capacidades de la persona; lo que no ocurre con la conducta extrínsecamente motivada, pues su actuación supone obtener premios o evitar un castigo. Está orientada hacia metas, valores y recompensas ubicadas fuera del sujeto, por este motivo se dice que está regulada externamente, describe González (2005). Además señala que la motivación intrínseca es una característica esencial que permite a los estudiantes obtener mejores resultados académicos

Finalmente, Acosta (1998), menciona que la motivación intrínseca es un elemento esencial en la determinación de estudiar la profesión y esto permite en el estudiante un mejor rendimiento.

2.2.6 Elección de la carrera

La elección de una carrera significa vincularse con una de las alternativas posible para lograr un fin. La elección de una profesión u ocupación supone un compromiso muy importante en la vida de una persona, el cual está ligado a un proceso de crecimiento y maduración individual y responsabilidad social en la medida que contribuya a la realización personal y al progreso social, cultural, científico, económico y político

El objetivo se cristalizará mediante la inserción en el campo productivo: primero en forma de estudio (periodo de formación y capacitación) para luego asumir un lugar en el ámbito laboral (trabajo)” (Vetorazzi, Foresto y Echevarria, 1996).

La elección de una carrera implica un proceso evolutivo, es un aprendizaje difícil y complejo en el que necesariamente una persona deberá tomar conciencia en forma progresiva de sí misma, de sus relaciones con los demás y con el mundo; esta toma de conciencia constituye lo que se denomina “identidad”. Es a través de la trama de relaciones y vínculos que en etapas muy tempranas de la vida se va construyendo, el niño va tejiendo primero con su madre (objeto de deseo y satisfacción) para luego ir extendiendo esos vínculos con el padre y el contexto familiar. Estos vínculos serán los que posibiliten una apertura hacia el afuera socio-cultural (Vetorazzi, Foresto y Echevarria, 1996).

La red de vínculos desarrollada permite estructurar al sujeto a la vez que le permitirá ir diferenciándose de los demás y favoreciendo los procesos de adaptación al mundo. En la adolescencia se da un momento reconstitutivo; el adolescente reconstruye su propio espacio interior (identidad) y es además el momento de realizar la elección de una carrera o de incorporarse a lo ocupacional, como exigencia del contexto sociocultural (Vetorazzi, Foresto y Echevarria, 1996).

La situación antes mencionada genera una crisis por cuanto encierra una posibilidad de cambio, de transformación del crecimiento y maduración. En una crisis vital como es esta se duda, se posibilita una

nueva visión de sí mismo y del mundo lo que conducirá hacia la búsqueda de nuevas respuestas.

Elegir una carrera o profesión no es solamente decidirse por una, sino darle a esa elección un sentido compatible con los ideales y con las posibilidades personales.

Por otra parte esta elección ha sido el resultado de los diferentes factores que han influenciado en su vida. Los diferentes grupos que han colaborado que la persona se halla formado de una determinada manera y no de otra por pertenecer a determinado estrato social y no a otro, como así también por tener determinados grupos sociales, como por ejemplo la familia, que es fuente de aspiraciones, deseos y frustraciones.

Antes de tomar una decisión importante como es la de seleccionar o elegir una carrera, una profesión se debe tener en cuenta aspectos como: conocerse uno mismo (habilidades, aptitudes o capacidades, personalidad, valores, intereses profesionales) y conocer las opciones entre las que puedes escoger, vendría a ser lo mencionado elementos claves para asegurar una buena elección.

Por otro lado es importante tener en cuenta el contexto y sobre todo la vocación del interesado. La elección de una carrera no solamente supone una decisión que va a afectar el resto de la vida, es un proyecto personal, un estilo que nos va a caracterizar y desarrollar nuestra realización personal para ser un buen estudiante y un buen profesional.

¿Cómo sabemos si un estudiante que elige una profesión esta orientada por el tipo de actividad que le tocara desempeñar o por los éxitos que podrá alcanzar?, ¿La gente elige una profesión por la seguridad que éstas les ofrecen, o existe un factor diferente?, ¿Cuáles son las peculiaridades de un individuo que escoge una carrera...? Osipow (2002).

Las preguntas acertadas de Osipow al respecto merecen un análisis amplio de aquellos que escogen sus carreras profesionales y sobre todo a aquellos que pretenden estudiar educación, cuánto conocemos de la motivación de las personas que desean estudiar educación y como esto unida a la satisfacción de su elección pueda influenciar en su rendimiento académico y posteriormente en su rendimiento laboral; es el sentir de esta investigación indagar acerca de la motivaciones que hacen uso los alumnos al momento de decidir estudiar educación en esta Facultad.

2.2.7 Teorías acerca del desarrollo de una carrera

Se distinguen cuatro perspectivas diferentes de pensamientos relacionados con la orientación acerca de las carreras:

a. Influencia de la personalidad en la elección de carreras

Planteada por Anne Roe (1957), la teoría supone que cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular. Esta predisposición innata hacia una manera de gastar la energía psíquica se combina con las diferentes experiencias de la infancia y moldea el estilo general que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades a través de

toda su vida. El estilo resultante tiene grandes implicaciones para el comportamiento en las carreras. La teoría de Roe intenta presentar de manera explícita las relaciones entre los factores genéticos, las primeras experiencias infantiles y la conducta vocacional.

La reciente revisión de la teoría de Roe (Roe y Siegelman, 1964) presenta tres componentes importantes. Esta investigadora utiliza dos grandes teorías de la personalidad para derivar las proposiciones de su teoría. La influencia de Gardner Murphy (1946) se hace explícita en el uso que ella hace del concepto de canalización de la energía psíquica y del supuesto básico de que las experiencias de la primera infancia están probablemente relacionadas con la elección vocacional. Un segundo tema relacionado significativamente con su teoría de la elección vocacional es el de las teorías de las “necesidades”, especialmente la de Maslow (1954). Un tercer componente de sus formulaciones tiene que ver con la noción de influencias genéticas en las decisiones vocacionales, así como en el desarrollo de las jerarquías de las necesidades.

Los factores genéticos y las jerarquías de las necesidades, combinados, influyen en la selección de una vocación. El grado de motivación hacia el logro de una meta vocacional es un producto de la organización y la intensidad de estructura particular de las necesidades del individuo.

b. Teoría tipológica de las carreras

Planteada por Holland (1962), afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral. El nuevo rasgo que Holland introduce es la noción de que la gente proyecta sobre títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ellas mismas y del mundo laboral que prefiere.

La jerarquía evolutiva. Este tipo de jerarquía está repensado por el ajuste del individuo ante los seis ambientes ocupacionales. A cada persona se les solicita acomodarse a cada uno de ellos y desarrollar ciertas destrezas con, respecto a esas ubicaciones. Los seis tipos de ajuste provenientes de la jerarquía evolutiva representan los principales patrones y estilos de vida de las relaciones entre el individuo y su mundo. La manera más típica en que un individuo responde a su ambiente constituye, por supuesto, su orientación modal. Se describe a continuación las seis orientaciones:

La orientación realista (motriz) se caracteriza por una conducta agresiva, por gran interés en las actividades que requieren coordinación motriz, habilidades y fuerza física. Las personas orientadas hacia este papel prefieren problemas "actuados", buscan situaciones problemáticas concretas.

En la orientación intelectual (intelectual) se encuentran las personas cuyas principales características son las de pensar, más

que las de actuar; organizar y comprender, más que dominar; y sociabilidad, más que asociabilidad.

Las personas con orientación social (de apoyo) parecen satisfacer sus necesidades de atención por medio de una situación terapéutica o mediante una situación de enseñanza. Buscan situaciones interpersonales íntimas y son muy hábiles en ellas.

El estilo convencional (de conformidad) se caracteriza por un gran interés en las normas y las regulaciones, un gran autocontrol, la subordinación de las necesidades personales y una fuerte identificación con el poder y el estatus. Este tipo de personas prefieren la organización y el orden, buscando así aquellas situaciones laborales donde sea posible la organización.

Las personas con organización emprendedoras (de persuasión) tiene una gran habilidad verbal que las utiliza para dominar a la gente. Se interesa por el poder y el estatus de beneficio propio.

Las personas de orientación artísticas (estética) manifiestan una fuerte autoexpresión y se relacionan con otras personas indirectamente por medio de sus expresiones artísticas. Son asociales, manifiestan un autocontrol mínimo y expresan sus emociones más rápidamente que la mayoría de las personas.

c. Las teorías de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951) llegaron a la conclusión de que la elección vocacional es un proceso irreversible que ocurre durante periodos claramente marcados, el cual está caracterizado por una serie de compromisos que el individuo adquiere entre sus deseos y sus posibilidades. Los principales periodos del proceso han sido nombrados periodo de fantasías, periodo tentativo y periodo realista.

Ginzberg y sus asociados sugieren que el principal rasgo del periodo de fantasía es la naturaleza arbitraria de las elecciones del niño y la carencia de una orientación realista. En el periodo tentativo los niños comienzan sus consideraciones vocacionales preguntándose a sí mismos en qué están ellos interesados y qué les gustaría hacer. A medida que crecen, reconocen que ciertas actividades tienen más valores extrínsecos e intrínsecos que otras. En el periodo realista el joven comienza a idear la forma de implementar las elecciones todavía tentativas, poco a poco va cristalizando por algunos patrones vocacionales, llegando así a la etapa final donde el individuo escoge una posición o una especialización profesional.

Los autores de la teoría llegaron a la conclusión de que son cuatro los ingredientes importantes que contribuyen a la adecuación de un proceso individual de elección vocacional durante la adolescencia: El probar la realidad, el desarrollo de una perspectiva adecuada del tiempo, la habilidad para aplazar las gratificaciones, y la habilidad

para aceptar e implementar los compromisos de los planes vocacionales.

d. Teoría sobre el concepto de sí mismo

Este investigador (Donald Super, 1953) propone que el esfuerzo de una persona para mejorar su concepto de sí mismo lo lleva a escoger la ocupación que cree le permite la mayor autoexpresión. Además, Super sostiene que los comportamientos que la persona emplea para mejorar su concepto de sí mismo están en función de su nivel de desarrollo. A medida que se madura este concepto de sí mismo se estabiliza, sin embargo, la forma como éste mejora a través de la vocación depende de condiciones que son externas al individuo. El esfuerzo que se hace por tomar decisiones vocacionales durante la adolescencia es muy diferente del que se realiza en edades más maduras. De acuerdo con Super, los diversos comportamientos vocacionales pueden comprenderse mejor si se tiene en cuenta el papel que desempeñan las demandas y presiones que cada ciclo vital impone en el individuo y que están dirigidas a mejorar el concepto de sí mismo.

2.2.8 Satisfacción con la profesión elegida

En las investigaciones realizadas en torno a la satisfacción de la profesión elegida no se han encontrado estudios específicos al respecto, salvo el trabajo realizado por Vildoso (2002) la cual menciona que la satisfacción de la profesión elegida es un estado afectivo que surge en la persona, resultado de la automotivación y motivación que recibe de su entorno respecto a su profesión; como consecuencia causa en él conductas positivas.

Los textos dedicados a la formación de profesionales en educación no han realizado trabajo alguno en torno a la materia.

Las teorías acerca de la satisfacción están referidas al entorno laboral (trabajo) la cual proponen una gran variedad de explicaciones. Están realizadas en base a interpretaciones de hechos observados a partir de los cuales han realizado ciertas generalizaciones.

El término Satisfacción está referida al gusto que experimenta cuando un individuo ha cumplido un deseo. Mankeliunas (1987) expresa que cuando un organismo ha llegado a la meta propuesta o que la persona a gratificado sus pretensiones experimenta satisfacción.

En relación a la Satisfacción Laboral, Garmendia y Parra (1993) expone: una persona estará satisfecha con la labor que realiza cuando percibe sentimiento de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos.

La satisfacción está referida al gusto que se experimenta cuando se ha cumplido un deseo. La satisfacción puede identificarse como un sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Este sentimiento de éxito permite percibir un bienestar que la persona experimenta ante diferentes aspectos como estudio, trabajo, profesión, etc.

2.2.9 Teorías interpretativas

La descripción de los hechos acerca de la satisfacción en el trabajo es muy uniforme, pero, al interpretarlo, los investigadores sugieren una gran variedad de explicaciones. Entre la variedad de interpretaciones está la clasificación de K.B. Madsen (1980), que divide estas teorías en cuatro grupos: las basadas en la satisfacción de necesidades, las que parten desde la concepción del incentivo, las concepciones cognoscitivas de la satisfacción y las humanísticas de la satisfacción.

Teorías basadas en la satisfacción de las necesidades.

Estas teorías se basan en el supuesto de que cada persona tiene una serie de necesidades primarias y secundarias (aprendidas) que busca satisfacer, es decir, busca un equilibrio (homeostasis) y cuando éste se pierde trata de reconstruirlo. Cuando una persona no satisface sus necesidades pierde este equilibrio y en seguida se presenta una activación interna que busca recuperarlo, a fin que el individuo tenga una representación interna de satisfacción. Si se aplica esta teoría a la situación de trabajo, la persona labora para alcanzar medios que satisfagan sus necesidades primarias y, luego para cubrir sus necesidades sociales. La mayoría de estas teorías interpretativas de la satisfacción en el trabajo se basan en las cinco necesidades de Maslow: seguridad, contacto social, reconocimiento, independencia personal, y autorrealización.

Esta interpretación se funda en la valoración de las situaciones ideal y real. Con base en esta interpretación, la satisfacción en el trabajo se puede representar de la siguiente manera.

Satisfacción en el trabajo = Valor ideal – Valor real

Cuando la diferencia entre los valores ideal y real es cero, existe satisfacción; cualquier otro caso indica insatisfacción.

La satisfacción puede entenderse como satisfacción de cualquiera de las necesidades (Wolf, 1970). Cuando la necesidad se satisfaga más y mejor, será más alto el grado de satisfacción, es decir, la fuerza de la necesidad (Graen et al., 1968). En estos casos la satisfacción en el trabajo se considera como un estado pasajero, porque siempre está correlacionada con la satisfacción de alguna necesidad. En primer lugar, se busca la satisfacción de las necesidades primarias que son comunes a todos los organismos, y luego de las secundarias o sociales, aprendidas en cada ambiente concreto. Entonces, la satisfacción en el trabajo se considera como un estado de disposición dependiente de la satisfacción de alguna necesidad.

Teorías basadas en la concepción del incentivo.

En las teorías basadas en el incentivo predominan el principio hedonista: el individuo en todas las situaciones- sin excluir la situación del trabajo – se guía por el principio del placer y el displacer, el gusto y el disgusto. Estas teorías se distinguen de las anteriores porque afirman que el individuo no persigue la satisfacción de alguna de sus necesidades, sino que busca maximizar su placer mediante los incentivos del ambiente. Para algunos autores, esta situación es característica de las sociedades de consumo.

Es necesario recalcar que la mayoría de los cuestionarios destinados a la descripción del estado de satisfacción en el trabajo, ponen como punto central la situación laboral y no la satisfacción de alguna necesidad.

En estos cuestionarios no se pregunta si su necesidad de contacto con los compañeros del trabajo queda satisfecha, sino "¿cómo está usted contento con sus compañeros de trabajo?"; es decir, no se trata de la satisfacción de una necesidad, sino de la satisfacción con un determinado ambiente. Se parte del supuesto de que las situaciones ambientales externas son fuente de la satisfacción interna del trabajador. En todos los resultados de estas encuestas se encuentra la evaluación "gusto – disgusto", se toman los extremos, pero no los valores intermedios. Es fácil percibir que esta clase de cuestionario está basada en el modelo E – R "estímulo – respuesta"), paradigma predominante en los años pasados. La dificultad que presenta esta clase de investigación es que los sujetos investigados sólo describen las situaciones, pero no las valoran.

Si se reconoce que es difícil obtener una valoración objetiva, la sola descripción de situaciones no proporciona datos. Comúnmente, se describen las situaciones satisfactorias individuales, pero no se pueden obtener datos para determinar la satisfacción general frente al trabajo en una empresa determinada (Vrom, 1964).

Concepciones cognoscitivas de la satisfacción.

Las concepciones cognoscitivas en el proceso motivacional consideran que la persona tiene la capacidad de reconocer su situación actual

concreta y representársela en otras condiciones, hacia las que puedan tender su acción concreta. La persona es capaz de prever las posibilidades de salir de una situación real por medio de un plan de actividades, tendiente a cambiar el estado actual. En la situación laboral, el trabajador puede no estar satisfecho con su posición actual, pero elabora un plan que por intermedio de su propia actividad y dirigiendo la de otra persona, puede llegar a una nueva situación que puede proporcionar estados satisfactorios. El trabajador es capaz de elaborar un plan para el futuro y puede colaborar con los demás para realizarlo.

Estas teorías se basan en la capacidad del hombre para conocer las situaciones reales e ideales; al mismo tiempo, afirman que la persona tiene la capacidad de resolver el problema según las condiciones concretas y poner todo su empeño para lograr las situaciones que satisfagan los deseos o las esperanzas realmente posibles. En estos casos, en primer lugar se presenta lo atractivo de lo deseado, que impone toda la actividad posible para alcanzarlo. El individuo percibe este atractivo como un valor con el cual puede satisfacer sus aspiraciones actuales y futuras. El trabajador no sólo conoce sino también hace todo lo posible para transformar las situaciones reales inmediatas y, si es el caso, elabora planes. Este trabajo puede durar mucho tiempo, pero de cualquier manera se prevén cambios en el ambiente. En otras palabras, el hombre conoce la situación real concreta, prevé soluciones reales posibles y se pone en acción para alcanzar; es decir; primero trabaja conceptualmente y luego pone en práctica sus conclusiones.

La satisfacción se presenta en diferentes grados y busca un equilibrio entre las situaciones actual y futura (Korman, 1970). En la búsqueda del equilibrio, el trabajador realizará los trabajos o jugará los papeles en una empresa que lo conduzcan a materializar la imagen que él tiene de sí mismo, de sus aptitudes y de sus posibilidades (Hacker, 1978). La satisfacción nace de la misma posibilidad de desarrollar sus aptitudes y de estructurar su propia personalidad.

Aun cuando en la práctica no son muchos los autores que generalizan sus datos acerca de la satisfacción en el trabajo a partir del constructo cognoscitivo de la motivación, actualmente se tiene más hacia esta concepción. La satisfacción laboral se inicia con la concepción de incentivo, pero sus expectativas prolongan los incentivos concretos hacia el futuro, en el que se satisfarán mejor las posibilidades personales.

Concepciones humanistas de la satisfacción.

Dos factores han engendrado la concepción humanista de la satisfacción en el trabajo: la tendencia en la industria a humanizar el trabajo y la aparición de la psicología humana. Esta psicología elimina las interpretaciones atomistas y mecanicista del comportamiento humano y se centra en la realización del sentido y de la personalidad. Por consiguiente, el trabajo humano no puede considerarse aisladamente, sino que tiene un sentido para la realización de cada individuo.

El hombre tiene sus propios problemas, por lo que al analizar su comportamiento deben tomarse en cuenta. Para conocer estos

problemas no se puede someter a la persona sólo a los procedimientos experimentales, sino que deben ser aplicadas otras técnicas para conocer el sentido de su comportamiento. Como fuentes de información deben considerarse las experiencias particulares del individuo, así como, por ejemplo, sus faltas temporales al trabajo, etc. En algunos autores está presente la influencia de la filosofía existencialista y del psicoanálisis, pero otros buscan independencia de influencias doctrinales. En cuanto a la satisfacción en el trabajo, los autores humanistas tomaron muchos elementos de la teoría de Maslow sobre la motivación en general – este autor se interesó por las motivaciones en el trabajo muy tarde – y aplicaron conceptos básicos a la satisfacción en las situaciones laborales, especialmente F. H. Herzberg y su equipo (1968).

La concepción de la motivación de Maslow está orientada hacia la satisfacción de necesidades, pero distingue dos clases de motivos: deficitarios y de crecimiento. Sólo para la primera clase de motivos es válida la explicación basada en el equilibrio, la insatisfacción de alguna necesidad induce a la persona a buscar comportamientos instrumentales para satisfacerla. La insatisfacción de esta clase de necesidades conduce a las enfermedades. La satisfacción de necesidades biológicas evita las enfermedades pero no asegura el estado de salud; por eso; el hombre necesita de motivos de crecimiento (motivos humanos y sociales) que nunca conducen al estado ideal, sino que sólo indican progreso en cuanto a estos ideales. Un hombre que busca su autorrealización se caracteriza por la espontaneidad, independencia, comunicación social, etc. El estado de satisfacción no significa un estado de inercia, sino una continua

creatividad al servicio de la comunidad. Por consiguiente, la satisfacción en el trabajo es sólo una parte de este desarrollo espontáneo de las disposiciones y actividad del individuo.

Con base en estos principios, F. H. Herzberg y sus colaboradores desarrollaron una hipótesis interpretativa de dos factores o grupos de factores básicos, que produce una verdadera satisfacción humana. Al primer grupo se le llamó motivadores (inicialmente satisfiers), y son el éxito en el rendimiento, el reconocimiento por parte de su ambiente social, el progreso en su trabajo, la comprensión del sentido del trabajo y su desarrollo integral; el segundo grupo se denomina factores de higiene (inicialmente dissatisfiers), que son, especialmente, los factores sociales, como las relaciones con sus colegas de trabajo o con sus directivos, la intervención en la organización empresarial, las condiciones del trabajo y la remuneración. Este segundo grupo de factores proviene sólo de la insatisfacción, pero nunca producirá un estado de satisfacción humana. Basada en esta hipótesis interpretativa, Herzberg elabora técnicas para recopilar el material necesario a fin de contrastar empíricamente sus afirmaciones.

La teoría de Herzberg no es solamente una teoría de la persona y de su motivación, sino que introduce también los factores ambientales del trabajo: toda motivación extrínseca, es decir, lo referente a las condiciones externas, sólo proviene de la no satisfacción, en cambio, todo lo referente al contenido y significado del trabajo produce el estado de satisfacción. Por consiguiente, la satisfacción consiste en

reconocer la realización como persona integral, tanto en lo individual como en lo social.

- * Algunos investigadores como Ginzberg (1963), Hancock y Teevan (1969) señalan: si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. Así la formación profesional basada en la vocación garantiza la calidad de la enseñanza.

Un estudiante que se encuentra satisfecho con la profesión elegida presenta actitudes favorables al aprendizaje así por ejemplo:

- Destaca de acuerdo con lo esperado.
- Está preparado para trabajar.
- Formula preguntas cuando tiene dudas.
- Hace sugerencias para mejorar la enseñanza.
- Ayuda a enseñar a otros.
- Tiene iniciativa para el desarrollo de sus habilidades cognitivas y emocionales.
- Comienza a estudiar por sí mismo.
- Es afanoso y dedicado.

Finalmente, Atalaya (1995), menciona que la satisfacción, como grado de contento, permite al estudiante estar predispuesto favorablemente para un buen rendimiento.

2.2.10 Rendimiento Académico

Hoy en día el término de Rendimiento Académico ha generado un interés especial en los profesionales de la pedagogía y se proyecta significativamente en el mundo laboral. Un estudiante con un buen Rendimiento Académico poseerá un repertorio amplio de conocimientos y habilidades que le permitan un alto nivel de dominio y satisfacción en el control de su ambiente y de su propio destino.

En relación al Rendimiento Académico Díaz (2002) lo entiende como la habilidad que se relaciona con la capacidad de elaborar conocimientos. Grado de asimilación de las enseñanzas. Es demostrable y medible.

Según el Diccionario Enciclopedia de Educación, Rendimiento Académico es el conocimiento que posee un estudiante, con nivel aceptable.

El rendimiento académico es el resultado de todos los esfuerzos, del maestro, de los padres y sobre todo es el resultado del esfuerzo del alumno. Kaczynka, M (1986). Añade además, que un buen rendimiento depende mucho de una buena motivación e interés que el estudiante tenga.

Maillo (1976) lo entiende como el rendimiento que posee un estudiante en una institución educativa. Se le mide mediante una prueba estandarizada. Señala además, que diversos factores de carácter interno y externo actúan en el alumno y esto tiene relación con el aprovechamiento de sus materias. El docente juega un papel

fundamental en la enseñanza y se le considera como un factor importante del Rendimiento Académico.

Gonzáles F. (2005), afirma que la motivación constituye un condicionante decisivo en el rendimiento académico. Martí (2003), expresa que la motivación es un factor importante en el rendimiento del estudiante.

Gonzáles (1987) menciona: Un estudiante motivado alcanzará éxitos y podrá desarrollar sólidas intenciones profesionales.

Debemos mencionar que existen una serie de factores que intervienen en el Rendimiento Académico y cuya relación no es siempre lineal, sino que esta modulada por agentes diversos que lo hacen variable.

Kaczynka, M. (1986) al respecto dice, el rendimiento académico es producto de la intervención de una serie de factores provenientes tanto del medio interno del sujeto, como del medio que circunda su desarrollo y desenvolvimiento, llamados también a estos factores endógenos y exógenos.

En cuanto al sujeto se refiere, un rendimiento sobresaliente depende mucho de un buen funcionamiento intelectual, motivacional y predisposición que el educando tenga por el estudio, un adecuado ajuste emocional y una adaptación favorable al ambiente escolar, apropiado hábitos de estudio, un eficaz funcionamiento sensorial y en suma de un buen estado de salud en general.

En efecto en el rendimiento interviene, además del nivel intelectual, variables de personalidad y motivacionales, cuya relación con el rendimiento no es siempre lineal, sino que esta modulada por factores como el sexo, aptitud, nivel de escolaridad, hábitos de estudio, intereses, autoestima, etc.

Para nuestro estudio tomaremos la definición que realiza sobre el rendimiento el Diccionario de Pedagogía y Psicología (F. Canda M., Madrid. 2000), la cual menciona que el rendimiento académico es el “nivel de conocimiento del alumno medido mediante una prueba de evaluación”. Es decir la calificación final obtenida por los alumnos en escala vigesimal, referida a cada una de las asignaturas del estudio y a su promedio respectivo.

El mejor criterio de medida del rendimiento académico es el de calificaciones que los alumnos obtienen y que son consignados por sus profesores. El rendimiento es el resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje es medible a través de los objetivos observada en las calificaciones obtenidas.

En el caso de la Educación Peruana se emplea la escala vigesimal. La nota mínima aprobatoria es once (11). Cada calificativo representa lo que el estudiante es capaz de hacer en cada criterio de evaluación. El Rendimiento es el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa.

La motivación por la profesión y la satisfacción es facilitador para que se produzca el rendimiento, un rendimiento optimo en la cual el alumno se encuentre satisfecho consigo mismo, con su entorno y con la labor que realiza, demostrando calidad en sus acciones.

2.2.11 Factores que intervienen en el rendimiento Académico

En el Rendimiento Académico intervienen dos factores esenciales:

Factor Endógeno: Son aspectos inherentes a cada persona y son de naturaleza psicológica y somática. Dentro de ellas podemos mencionar:

- Emotividad
- Inteligencia
- Activación
- Rasgo de personalidad

Factores Exógenos: Son aquellos que rodean al estudiante, hallándose en el ambiente de trabajo, estudio, hogar, etc. Entre ellos podemos mencionar:

- Nivel de dificultad de la tarea
- Método de estudio y trabajo inadecuados
- Aptitud académica
- Nivel de motivación
- Factores emocionales

2.2.12 Niveles

A partir de calificaciones vigesimales que emplea el sistema educativo peruano, podemos señalar los siguientes niveles:

- Alto Rendimiento Académico: En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente el logro de los objetivos programados en la asignatura. Numéricamente se considera de 17 a 20 puntos.
- Medio (variable o irregular) Rendimiento Académico: En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente el logro de los objetivos programados en la asignatura en forma limitada y variable. Siendo los puntajes 13 a 16.
- Bajo Rendimiento Académico: En este nivel los estudiantes no demuestran cuantitativamente el logro de los objetivos programados en la asignatura. La calificación es de 12 a menos.

2.3 Definición de términos

2.3.1 Motivación

Centro productor de energía, que impulsa a la acción, trabajo, estudio y la realización plena del ser humano.

La motivación para Maslow está relacionada a la necesidad, es decir, los seres humanos son motivados para actuar a fin de satisfacer una necesidad.

Herzberg considera que existen dos factores que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores son:

- Factores motivadores, se encuentran fundamentado en el contenido en sí del trabajo. Son factores determinantes de gran satisfacción en el trabajo: logro, reconocimiento, trabajo interesante, responsabilidad y promoción.
- Factores higiénicos, se refiere a las condiciones en que se realiza el trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo: la capacidad directiva, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario y seguridad. Cuando estos factores no se han resuelto bien, producen insatisfacción pero cuando se intentan mejorarlos, no logran por sí solos provocar la auténtica satisfacción. En resumen, la presencia de los factores de higiene no motiva, pero su ausencia desmotiva, los factores de motivación son los que realmente motivan.

2.3.2 Motivación Intrínseca

En una acción intrínsecamente motivada lo que interesa es la propia actividad, que es un fin en sí misma, no un medio para otras metas. Implica el deseo de entregarse a las actividades por la única razón del propio empeño en la tarea. "Las recompensas de la motivación intrínseca pueden ser los sentimientos de competencia y control, satisfacción personal, éxito en la tarea u orgullo por el trabajo propio" (Schunk, 1997).

3.3.3 Motivación Extrínseca

Consiste en comprender una determinada tarea por razones externas. La tarea es un medio para lograr un fin: alabanzas, grado académico, etc. Los estudiantes están motivados extrínsecamente cuando al

desenvolverse bien en su centro de estudio lo hacen para conseguir buenas notas, recibir la aprobación del maestro, complacer a sus padres, etc.

2.3.4 Elección de la Carrera

La elección de una carrera significa vincularse con una de las alternativas posibles para lograr un fin. La elección de una profesión u ocupación supone un compromiso muy importante en la vida de una persona, el cual está ligado a un proceso de crecimiento y maduración individual y responsabilidad social en la medida que contribuya a la realización personal y al progreso social, cultural, científico, económico y político.

El objetivo se cristalizará mediante la inserción en el campo productivo: primero en forma de estudio (periodo de formación y capacitación) para luego asumir un lugar en el ámbito laboral (trabajo)" (Vetorazzi, Foresto y Echevarria, 1996).

2.3.5 Satisfacción

Mankeliunas describe como satisfacción al estado de un organismo en que los factores motivadores han llegado a la meta, o como una vivencia de la persona que ha gratificado sus deseos y apetitos.

Maslow señala que es un estado afectivo del organismo humano producido por la satisfacción de necesidades básicas y sociales, en el que los factores motivadores han llegado a la meta y la persona ha gratificado sus deseos. Así, cada vez que el individuo busca mantener su estado y renovarlo se produce satisfacción.

Herzberg considera que existen dos factores que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores son: factores motivadores y factores higiénicos.

2.3.6 Satisfacción con la Profesión Elegida

Es el estado de agrado que experimentan los estudiantes de la Facultad de Educación respecto a su profesión.

“Estado afectivo que surge en el individuo provocado por la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a la carrera profesional elegida que va de acuerdo a sus intereses, preferencias y expectativas, causando en él conductas positivas como el esfuerzo por mejorar cada día más, buscando actualizarse continuamente, participa en las innovaciones, cumple con sus trabajos, busca soluciones a los problemas que afectan el desarrollo de su profesión” (Vildoso, J., 2002)

2.3.7 Rendimiento Académico

“Es el nivel de conocimiento de un alumno medido en una prueba de evaluación” (Canda, F., 2000)

Calificación final obtenida por los alumnos en escala vigesimal, referido a cada una de las asignaturas del estudio y a su promedio respectivo.

2.3.8 Profesión Docente

Sabiendo que una profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad y se refiere a los campos que requieren estudios

universitarios o licenciatura, donde adquieren los conocimientos especializados respectivos; se deduce que:

La profesión docente es una actividad especializada del trabajo que realiza una persona que posee conocimientos especializados de pedagogía, que la emplea en la enseñanza con otras personas.

Dicho profesional se preocupa del desarrollo y aprehensión del conocimiento, lo enriquece día a día para llevarlos a la práctica con sus discípulos, brinda servicios de acompañamiento socio afectivo, cognitivo y pedagógico a los estudiantes, a la comunidad y a la sociedad, garantiza el resultado con calidad determinada. Posee características básicas que hacen posible desempeñarse eficientemente en su labor práctica: habilidad para comunicarse, capacidad de liderazgo, capacidad para transmitir contenidos y sobre todo vocación de servicio.

2.1.1 Motivación Para Estudiar Educación

Elemento predominante en el estudiante que lo impulsa a estudiar la profesión como resultado de un anhelo de servir, de triunfar, de buscar su desarrollo personal. Es un proyecto de vida que lo va a caracterizar, cuyo elemento esencial en su influencia es la vocación.

La motivación profesional docente está relacionada con la orientación voluntaria de naturaleza interna energizante que impulsa a las personas a lograr las metas que se ha trazado de carácter humano, social y de servicio. De este modo obtiene el reconocimiento, status, amor; tanto social como vocacional.

En tal sentido la motivación para estudiar educación es la inclinación nacida a la decisión de elegir estudiar educación, porque se siente comprometido con la tarea de educar, comprometido con el cambio social, con una nueva sociedad; esta inclinación viene del interior, por tal motivo produce un efecto duradero de satisfacción y aumento de la productividad.

Tendencia a la profesión de ser maestro, que posea actitudes de enseñanza, actitud para la investigación y desempeño óptimo en la profesión.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de Investigación:

La presente investigación corresponde al tipo de investigación básico de corte transeccional, diseño no experimental y al nivel de contrastes de hipótesis descriptivo correlacional; puesto que permite describir la relación no causal entre las variables motivación, satisfacción de la profesión elegida y rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

3.2 Operacionalización de variables

Variables correlacionales

- Motivación: Medido a través de los puntajes totales del cuestionario MOEDU.

- Satisfacción con la Profesión Elegida: Medido a través de los puntajes totales del inventario de Satisfacción con la Profesión Elegida.
- Rendimiento Académico: Medido a través de las notas ponderadas obtenidas por los estudiantes.

A continuación presentamos el cuadro de caracterización de la muestra de estudio.

Cuadro Nº 3: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
V.I. MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intrínseca. ▪ Extrínseca. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiliación e intereses por las relaciones sociales. ▪ Logro y prestigio. ▪ Poder. ▪ Superación de problemas afectivos. ▪ Motivación extrínseca de conocimiento. 	Percentiles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo = 5 – 25 ▪ Norma Bajo = 26 – 50 ▪ Normal = 51 – 75 ▪ Alto = 76 – 99
V.I. SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN ELEGIDA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intrínseca. ▪ Extrínseca. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de seguridad. ▪ Necesidad de pertenencia. ▪ Necesidad de estima. ▪ Necesidad de autorrealización. 	Categoría <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy adecuada. ▪ Adecuada ▪ Ambivalente. ▪ Insatisfacción. ▪ Alta insatisfacción.
V.D. RENDIMIENTO ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notas de los cursos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntaje promedio final. 	Niveles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto = 17 – 20 ▪ Medio = 13 – 16 ▪ Bajo = 12 – menos

3.3 Estrategias para la prueba de hipótesis

El Sistema de hipótesis basado a los modelos estadísticos y matemático nos permitirá comprobar, representar e interpretar los datos recolectados mediante la Estadística Paramétrica y No Paramétrica, por tratarse de Variables Cualitativas, con la finalidad de aceptar o rechazar las hipótesis sustentadas dentro de los márgenes de error permitidos.

Se utilizó estadísticos descriptivos (Media, Mediana) y medidas de variabilidad; y, se utilizó para la estadística inferencial la prueba de Friedman para determinar la relación de variables y la prueba de Wilcoxon- signos para contrastar las relaciones significativas de los factores intrínseco y extrínseco.

3.4 Población y Muestra

Población:

La población de nuestra investigación está referida al número total de los estudiantes matriculados en la Escuela Académica Profesional de Educación, Facultad de Educación -Periodo Académico 2006- , los cuales equivalen a 928 alumnos.

Muestra:

La estimación de las muestras se realizó mediante el método aleatorio para un margen de error del 0.05 y una confiabilidad del 0.95. El presente trabajo presenta un diseño de muestra de una sola etapa, por lo tanto el marco de muestreo es la lista de elementos que componen la población de estudio.

La muestra está conformado por 214 estudiantes distribuidos de la siguiente manera: En el primer Ciclo 62 estudiantes, en el VI Ciclo 88 estudiantes y en el X Ciclo 64 estudiantes, cuyas características son:

**Tabla N° 1 : Descripción de la muestra estudiada en función al
Ciclo, Sexo y Edad**

Grado Académico	Hombres	Mujeres	Total	Promedio de Edad	Rango de Edad
I	21	41	62	20.98	24
VI	30	58	88	21.97	12
X	25	39	64	24.3	31
Total	76	138	214	22.42	19

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron:

- Cuestionario modificado de Motivación MOEDU por Javier Angulo Ramos
- Inventario de Satisfacción con la Profesión Elegida, desarrollado por Jesahel Vildoso Villegas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

En el presente capítulo damos cuenta de los resultados obtenidos del análisis de datos correspondientes a los cuestionarios de la Motivación, Satisfacción con la profesión elegida, y el Rendimiento académico de los estudiantes del primero, sexto y décimo ciclos de estudio. Empezaremos el análisis viendo la relación entre la motivación, la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico.

Luego especificando el análisis veremos la relación entre cada uno de los factores de la motivación con el rendimiento académico, concluido veremos

la relación entre los factores de satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico.

Para cumplir estos propósitos hemos utilizado la Prueba de Friedman para relacionar las variables cualitativas (Motivación y Satisfacción) con la variable cuantitativa Rendimiento Académico. La prueba de Friedman, para relacionar y contrastar las hipótesis planteadas, utiliza como resultado (Valor p) la Chi Cuadrado la que se compara con el Valor p Teórico de $\alpha = 0.05$.

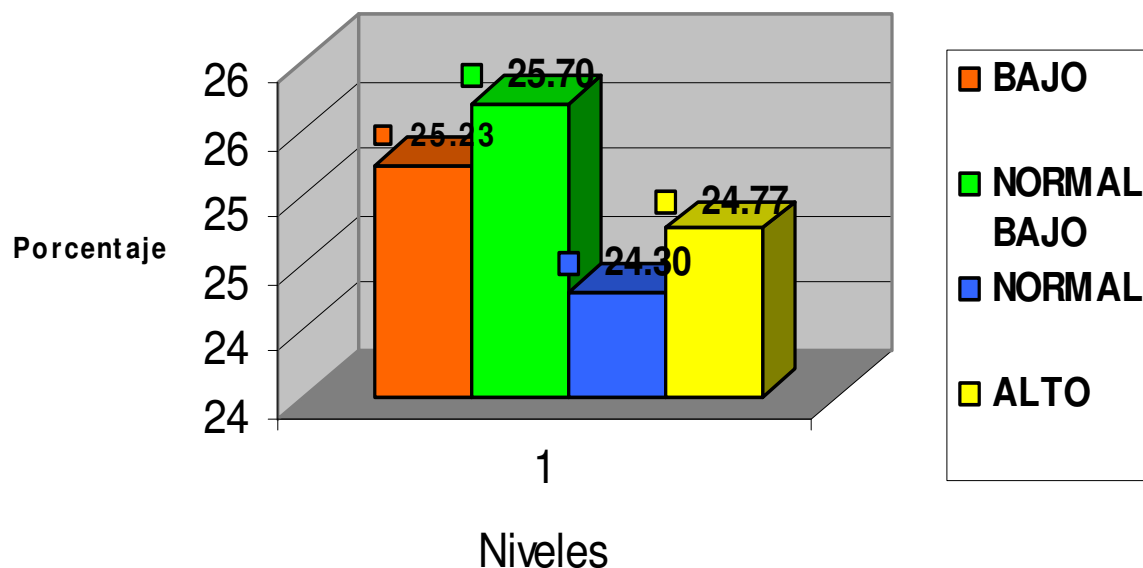
Para determinar que factores, intrínseco o extrínseco, se relacionan significativamente con la variable rendimiento académico, se utilizó la prueba de Wilcoxon- signos, resultados que se presentan a continuación:

4.1.1 Niveles totales de MOEDU

Tabla N° 2 : Niveles totales de MOEDU

Rango	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado	Niveles
115 – 150	54	25.23	25.23	BAJO
151 – 164	55	25.70	50.93	NORMAL BAJO
165 – 180	52	24.30	75.23	NORMAL
++				
+				
181 – 230	53	24.77	100.00	ALTO
	214	100		

Gráfico N° 1 : Niveles totales de MOEDU



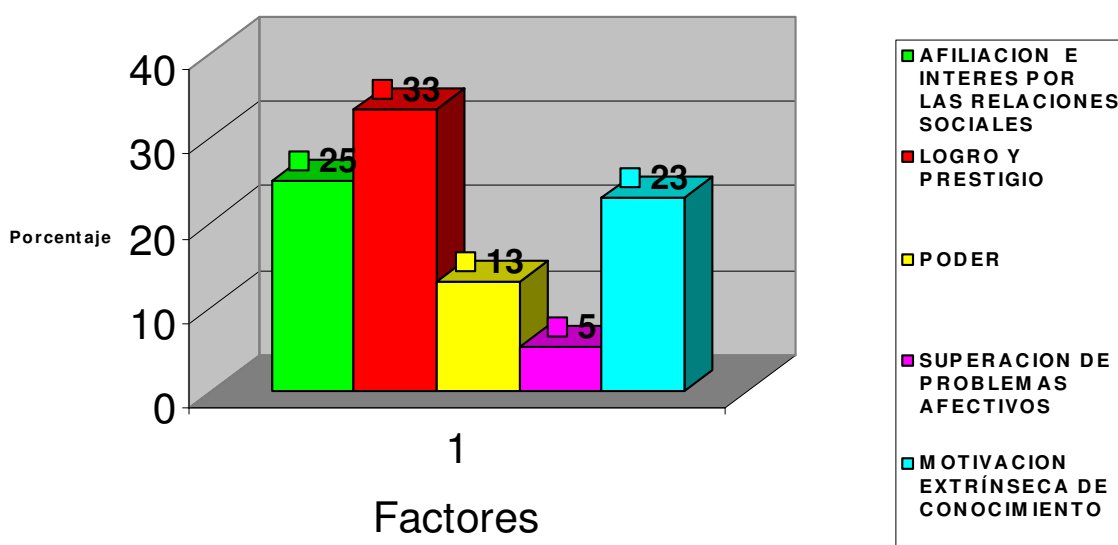
Del total de encuestados (gráfico N° 1), el 26% presenta un nivel normal bajo respecto a MOEDU, el 25% se ubica en el nivel bajo, del 25% es alto y del restante (24%) es normal.

4.1.2 Niveles totales de los factores de MOEDU

Tabla N° 3 : Factores totales respecto a MOEDU

	F	%
Afiliación e Intereses por las Relaciones Sociales	8806	25
Logro y Prestigio	11745	33
Poder	4585	13
Superación de Problemas Afectivos	1883	5
Motivación Extrínseca de Conocimiento	8076	23
Total Motivación	35095	100

Gráfico N° 2 : Factores de MOEDU



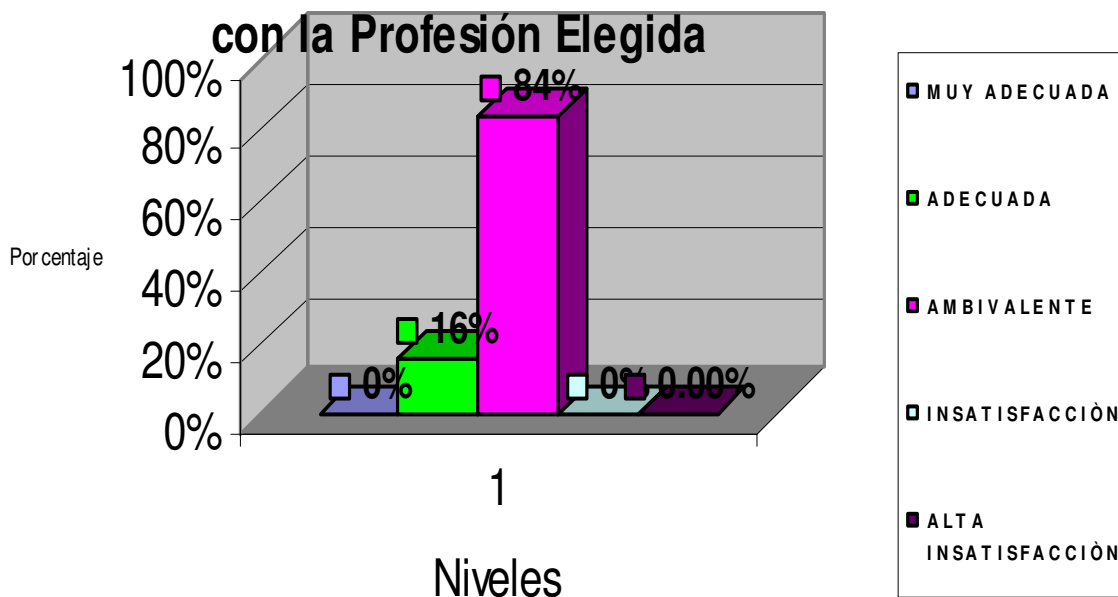
En el gráfico N° 2, muestra el porcentaje de respuestas a cada factor, pudiendo destacar que el 33% de los encuestados han elegido la carrera considerando para ello el Logro y Prestigio, es decir por superación personal; el 25% optó por el factor Afiliación e Interés por las Relaciones Sociales, es decir el estudiante desea mejorar sus relaciones sociales y hacer nuevas amistades. El 23% eligió por una Motivación Extrínseca. Además, se destaca que algunos porcentajes se distribuyen entre el factor Poder (13%) y Superación de los Problemas Afectivos (5%).

4.1.3 Niveles totales de Satisfacción con la Profesión Elegida

Tabla N° 4 : Niveles totales de Satisfacción con la Profesión Elegida

Rango	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado	Niveles
151 – 184	0	0%	0	MUY ADECUADA
118 – 150	34	16%	15.9	ADECUADA
85 – 117	180	84%	100	AMBIVALENTE
52 – 84	0	0%	100	INSATISFACCIÓN
				ALTA
33 – 51	0	0.00%	100	INSATISFACCIÓN
	214	100%		

Gráfico N° 3 : Niveles totales de Satisfacción con la Profesión Elegida



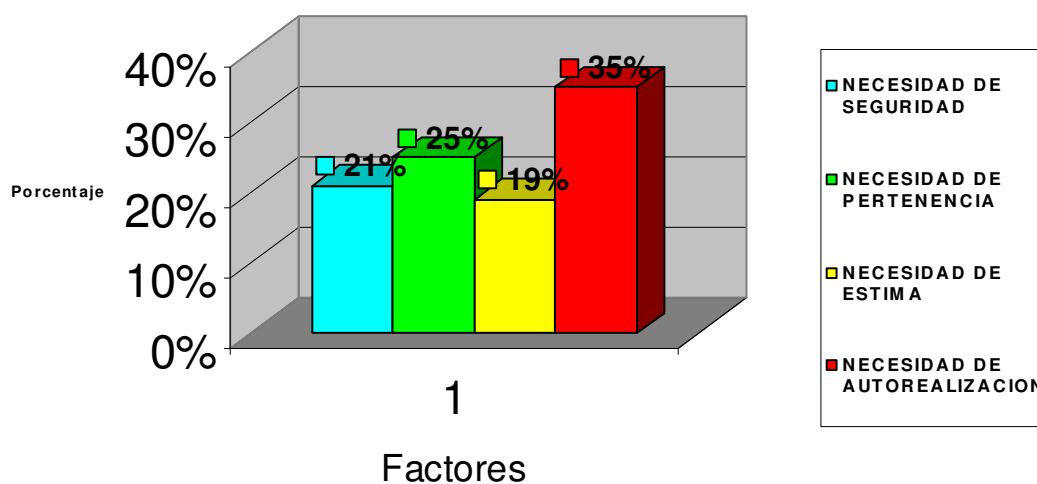
Del total de encuestados (gráfico N° 3), el 84% presenta un nivel de satisfacción ambivalente y el 16% un nivel de satisfacción adecuada. No habiendo porcentaje acumulado para los niveles restantes.

4.1.4 Niveles totales de los factores de Satisfacción de la Profesión Elegida

Tabla Nº 5 : Niveles totales de los factores de Satisfacción con la Profesión Elegida

	F	%
Necesidad de Seguridad	4814	21%
Necesidad de Prestigio	5820	25%
Necesidad de Estima	4517	19%
Necesidad de Autorrealización	8128	35%
Total Satisfacción	23279	100%

Gráfico Nº 4 : Factores de Satisfacción con la Profesión Elegida



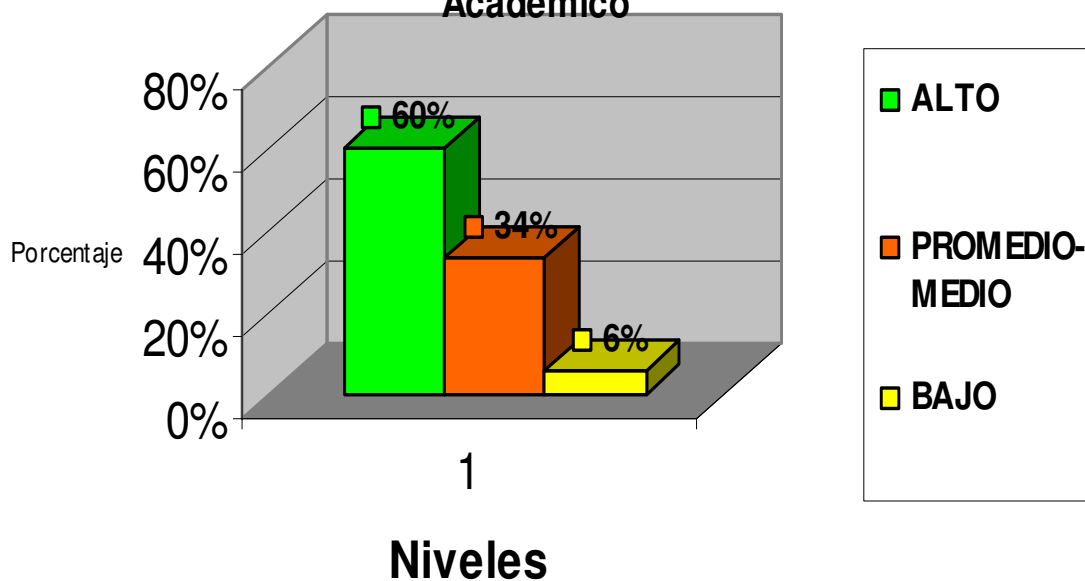
En el gráfico Nº 4, muestra el porcentaje de respuestas a cada factor, pudiendo destacar que el 35% de los encuestados muestran una satisfacción en relación a la Necesidad de Autorrealización, es decir presenta un impulso de servicio a los demás mediante la profesión elegida, el 25% optó por el factor Necesidad de Pertenencia, es decir el estudiante desea pertenecer a un grupo, ser parte de una comunidad profesional que irradie valor para él. Además, se destaca que algunos porcentajes se distribuyen entre el factor Necesidad de Seguridad (21%) y Necesidad de Estima (19%).

4.1.5 Niveles totales de Rendimiento Académico

Tabla Nº 6 : Niveles totales de Rendimiento Académico

Rango	Frecuencia	Porcentaje	% Acumulado	Niveles
15 – 20	129	60%	60.3	<i>ALTO</i>
11.-14	72	34%	94	PROMEDIO-MEDIO
10.- 0	13	6%	100	<i>BAJO</i>
	214	100%		

Gráfico Nº 5 : Niveles totales de Rendimiento Académico



Del total de encuestados (gráfico Nº 5), el 60% presenta un alto nivel de rendimiento académico, el 34% se ubica en el nivel promedio-medio y del 6% su rendimiento es bajo.

4.2. Contrastación de Hipótesis General

Planteo de Hipótesis

Ho : La motivación, la satisfacción con la profesión elegida no están relacionadas significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Ha : La motivación, la satisfacción con la profesión elegida están relacionadas significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

Regla teórica para contraste de hipótesis

Si el Valor $p > 0.05$, se Acepta la Hipótesis Nula

Si el Valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis Alternativa

Estadística para contrastar hipótesis

Tabla N° 07 : Estadística para contrastar hipótesis general

Rangos

	Media de Rangos
MOTIVACION -tmi	2,98
SATISFACCION -tsi	2,01
RENDIMIENTO ACADEMICO –ra	1,00

Test Estadístico de Friedman (a)

N	214
Chi-Square	418,121
Grados de libertad	2
Valor p	,000

a. Friedman Test

Interpretación

Con relación a la Prueba de Friedman , el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que la Motivación, la Satisfacción con la Profesión Elegida están relacionadas significativamente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.

4.2.1 Contrastación de Hipótesis Específica 1

Planteo de Hipótesis

H_0 : Los factores motivacionales intrínseca - extrínseca no se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

H_a : Los factores motivacionales intrínseca - extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Regla teórica para contraste de hipótesis

Si el Valor $p > 0.05$, se Acepta la Hipótesis Nula

Si el Valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis Alterna

Estadística para contrastar hipótesis

Tabla Nº 08 : Estadística para contrastar hipótesis específica 1

Rangos

	Media de Rangos
MOTIVACION INTRÍNSECA Mi	1,61
MOTIVACION EXTRÍNSECA Me	2,69
RENDIMIENTO ACADÉMICO Ra	1,69

Test Estadístico de Friedman

N	214
Chi-Square	156,772
Grados de libertad	2
Valor p	,000

Interpretación

Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que los factores motivacionales intrínseca - extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Con relación a la Prueba Estadística de Signos, para la Motivación Intrínseca el Valor $p = 0.085 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que la Motivación Intrínseca no está relacionada significativamente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Tabla N° 09 : Prueba Estadística Signos

Rangos				
		N	Rango de Medias	Suma de Rangos
Motivación Intrínseca Rendimiento Académico MI- RA	Negative Rangos	117 (a)	107,66	12596,00
	Positive Rangos	93(b)	102,78	9559,00
	Empates	4(c)		
	Total	214		
Motivación Extrínseca Rendimiento Académico ME- RA	Negative Rangos	159(d)	118,70	18873,50
	Positive Rangos	52(e)	67,16	3492,50
	Empates	3(f)		
	Total	214		

Test Statistics(b)

	MI RA	ME- RA
Z	-1,723(a)	-8,662 (a)
Valor p	,085	,000

Test de Rangos Wilcoxon- Signos

Con relación a la Prueba Estadística de Signos, para la Motivación Extrínseca el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que la Motivación Extrínseca está relacionada significativamente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM.

4.2.2 Contrastación de Hipótesis Específica 2

Planteo de Hipótesis

Ho : Los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco no se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Ha : Los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Regla teórica para contraste de hipótesis

Si el Valor $p > 0.05$, se Acepta la Hipótesis Nula

Si el Valor $p < 0.05$, se Acepta la Hipótesis Alternativa

Estadística para contrastar hipótesis

Tabla Nº 10 : Estadística para contrastar hipótesis específica 2

Rangos	
	Rango de Medias
SATISFACCION INTRÍNSECA Si	2,10
SATISFACCION EXTRÍNSECA Se	1,11
RENDIMIENTO ACADÉMICO Ra	2,80

Test Estadístico de Friedman

N	214
Chi-Square	311,186
Grados de libertad	2
Valor p	,000

a. Friedman Test

Interpretación

Con relación a la Prueba de Friedman , el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseco - extrínseco se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Con relación a la Prueba Estadística de Signos, para la Satisfacción Intrínseca el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que la Satisfacción Intrínseca está relacionada significativamente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM

Tabla N° 11 : Prueba Estadística Signos

Rangos

		N	Media de Rangos	Suma de Rangos
SATISFACCION EXTRÍNSECA SE-RA	Negative Rangos	11(a)	49,18	541,00
	Positive Rangos	202(b)	110,15	22250,00
	Empates	1(c)		
	Total	214		
SATISFACCION INTRÍNSECA SI- RA	Negative Rangos	30(d)	69,55	2086,50
	Positive Rangos	180(e)	111,49	20068,50
	Empates	4(f)		
	Total	214		

Test Estadístico de Rangos (a)

	SE-RA	SI- RA
Z	-	-
	12,054	10,200
	(a)	(a)
Valor p	,000	,000

(a) Test de Rangos Wilcoxon- Signos

Con relación a la Prueba Estadística de Signos, para la Satisfacción Extrínseca el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de seguridad que la Satisfacción Extrínseca está relacionada significativamente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM

4.2 Discusión de resultados

Luego de haber aplicado las diferentes técnicas de investigación, se procede a realizar el análisis cualitativo de los resultados.

Se ha encontrado en la presente investigación datos concretos que nos permite reflexionar sobre el sentido de la formación docente.

El propósito planteado para el presente estudio era averiguar si existe relación significativa entre la motivación para el estudio de educación, la satisfacción de la profesión elegida con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. En el caso de la motivación general y la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico encontramos que el valor de $p = 0.000 < 0.05$ la cual afirma que la motivación en términos generales y la satisfacción de la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico.

Gonzáles (2005), afirma que la motivación constituye un condicionante decisivo en el rendimiento. Toro Álvarez (2002) dice que la motivación nos orienta y nos da energía a las aspiraciones y propósitos del ser humano hasta el punto de hacerlo actuar en dirección de su meta y realización.

Maslow (1945) propone una teoría de la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades. Nos interesa la necesidad de estima y sobre todo la de autorrealización. Pensamos que un estudiante autorrealizado se prepara para ejercer la labor docente con una actitud favorable hacia la educación y se interesa por su buen rendimiento y en consecuencia se sentirá satisfecho con la profesión elegida.

McClelland (1953) señala la existencia de tres variantes de la motivación y aquella predominante en este tipo de carrera es la motivación de logro, el impulso de superación. Esto guía la conducta del sujeto e indicaría en un momento determinado su rendimiento.

Finalmente Atalaya (1995) menciona que la satisfacción permite al estudiante estar predispuesto favorablemente para un buen rendimiento.

En relación a la contrastación de la hipótesis específica referida a la relación de factores motivacionales intrínseca – extrínseca y la relación factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca – extrínseca se ha encontrado relación en ambos casos con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.

Gonzáles (2005) señala que la motivación intrínseca es una característica esencial y permite a los estudiantes obtener mejores resultados académicos.

Vildoso (2002) menciona que la satisfacción con la profesión elegida es un estado afectivo resultado de la motivación; como consecuencia causa en él conductas positivas.

Debemos mencionar que los factores intrínsecos se relacionan con el rendimiento dado que es lo que se han planteado los alumnos cuando eligieron estudiar educación, en consecuencia obtener un buen rendimiento, conocer sus temas y dominarlos. En relación a los factores extrínsecos se relacionan también con el rendimiento obteniendo buenas calificaciones ya que los estudiantes buscan las evaluaciones positivas de su competencia y evitan los juicios negativos sobre su actuación, por ejemplo.

Es importante realizar un análisis sobre los factores respecto a MOEDU, obteniendo los siguientes resultados:

Para describir lo hallado es conveniente señalar que:

- El 33% de los examinados presentan motivación de Logro.
- El 25 % presentan motivación de Afiliación.
- El 23 % motivación Extrínseca de Conocimiento.
- El 13 % motivación de Poder, y
- El 5 % motivación de Superación de Problemas Afectivos.

La lectura de estos porcentajes, no dice que ningún tipo de motivación es prevalente, solo un tercio de los examinados son de logro, que es el tipo conveniente para esta profesión, el porcentaje que le continua equivalente a un cuarto de la muestra estudiada son de afiliación, es decir donde el compañerismo, la amigabilidad, y en extremos el compadrazgo es el motor para la agrupación, junto a la motivación de afiliación encontramos la motivación extrínseca de conocimiento, donde los individuos se mueven por los bienes, servicios e influencias externas a uno, donde la comodidad y el bienestar por tenencias pasa a ocupar un papel importante, la motivación de poder ocupa el 13 % caracteriza a las personas que priorizan el control de los

acontecimientos a cualquier costo, La motivación de superación de problemas afectivos solo llega al 5%. Sólo el 33% de estudiantes poseen un perfil motivacional pertinente con la profesión magisterial, la diferencia, es decir el 67% tendría motivaciones discrepantes con la profesión del educador, donde a partir de la motivación sus ocupaciones pertinentes sería ventas, comercio, o cualquier actividad donde la bienes y servicios externos tengan primacía.

En conclusión podemos describir que existe un porcentaje menor de estudiantes que tienen como metas personales, al momento de estudiar educación, el factor Motivación de Logro (motivación intrínseca). Según Gámez y Merrero (2002) el factor Logro se da en estudiantes que pretenden ser independientes, tener un trabajo con cierto prestigio, emprender un camino y llegar hasta el final; la carrera permite apreciar el resultado del esfuerzo, superar un reto importante. Los estudiantes se plantean metas claras de superación personal.

Uno de los motivos más significativos identificados por la teoría de McClelland (1953) se encuentra el Motivo de Logro, la cual argumenta que para algunas personas existen metas valiosas que les permite sobresalir en lo que se han propuesto. El motivo de Logro es un interés por la excelencia y el éxito. Por lo tanto, el 33% de estudiantes poseen un perfil motivacional pertinente con la profesión docente.

El 67% tendrían motivaciones discrepantes con la profesión del educador (motivaciones extrínsecas), así se ha hallado que los estudiantes restantes presentan motivaciones de Afiliación e intereses por las Relaciones Sociales, es decir, la carrera les permite hacer amigos, mejorar las relaciones o comunicarse mejor con los otros. Seguido por la Motivación Extrínseca de

Conocimiento, como el grado de influencia de los padres y los amigos que han influenciado en él. En los lugares finales se sitúa la motivación de Poder, como tener influencia sobre las personas, ser un líder, acceder a una posición dominante. Y finalmente la motivación de Superación de Problemas Afectivos.

Gámez y Marrero (2002) en relación al factor de Afiliación y Poder menciona que el estudiante busca mejorar sus relaciones sociales, haciendo nuevas amistades, desea influir sobre las demás personas accediendo a una posición dominante en su ambiente donde se desenvuelve.

Mc Clelland y Atkinson (1954) menciona que la motivación de afiliación se expresa mediante la búsqueda de amistades, del desarrollo del trabajo en grupo, mantener relaciones interpersonales y la búsqueda de la aprobación de los demás. La motivación de poder se manifiesta mediante acciones de búsqueda, de ejercer un dominio sobre las personas y medios que le permitan mantener el control, es decir, obtener el poder.

Del mismo modo haciendo un estudio sobre los factores respecto a la satisfacción con la profesión elegida hallamos que:

- El 35% de los examinados presentan factores de necesidad de autorrealización.
- El 25% presenta factores de necesidad de pertenencia.
- El 19% factores relacionados a necesidad de estima, y
- El 21% necesidad de seguridad.

La lectura de este porcentaje nos dice que el 35% de los examinados son estudiantes que aman el aprendizaje, desean brindar un servicio a los demás,

buscan el progreso y desarrollo de otros mediante la profesión elegida convirtiéndose en su propia satisfacción. Este tipo de factor es conveniente para esta profesión. El 25% de los estudiantes presentan rasgos de querer pertenecer a una institución o un grupo que le permita ser alguien importante dentro de él. El 19% de los estudiantes se mueven en búsqueda de la satisfacción de prestigio, estatus y aprecio, poseedores además, de un deseo de fuerza, logro y competencia. El 21% caracteriza a las personas que desean lograr cierta estabilidad, seguridad en el medio. En resumen el 65% de los estudiantes expresan su conformidad con la profesión como medio para satisfacer necesidades diferentes a la de autorrealización; comparando estos porcentajes tenemos que el 35% busca en la profesión satisfacer su necesidad de autorrealización; el 65% tienen otras necesidades.

En conclusión el 35% presenta el factor de Necesidad de Autorrealización (satisfacción intrínseca), es decir, esta necesidad a través de la profesión elegida busca el progreso, el servicio a los demás, el desarrollo de otros, hacer lo que a uno le gusta utilizando plenamente su talento individual. Este tipo de factor es apropiado para esta profesión.

Maslow (1942) menciona, es una máxima aspiración personal, lo que le gusta a uno, para referirse a la Necesidad de Autorrealización.

El 65% de los estudiantes expresa su conformidad con la profesión como medio para satisfacer necesidades de Pertenencia, Estima y Seguridad (satisfacción externa), es decir, la profesión elegida le permitirá establecer relaciones afectuosas, buscar prestigio, estatus, aprecio; además de lograr cierta estabilidad en el medio (protección física).

La Necesidad de Pertenencia, Estima y Seguridad para Maslow (1942) abarca todo aquello que lleva a la persona a buscar a otros para ser aprobados, querido. Son las necesidades de relaciones humanas. En relación a la segunda necesidad se relaciona con la reputación y el prestigio y en torno a la necesidad de seguridad Maslow añade que esta relacionada con la necesidad de sentirse seguro, tener seguridad y protección física.

En conclusión aceptamos que existe un alto porcentaje que eligieron la profesión de educación como medio para satisfacer otras necesidades que no corresponden a la Autorrealización.

Haciendo una revisión de los resultados parece existir una orientación motivacional y de satisfacción de carácter extrínseco en los estudiantes de la Facultad de Educación, la cual alcanza un 67% y un 65% en el segundo caso. El interés de los alumnos al momento de elegir estudiar la profesión está relacionado con la solución de problemas, acceder a una posición dominante, hacer amigos, aprobación de sus padres para el caso de la Motivación; y la profesión busca satisfacer necesidades de pertenencia, estima y seguridad.

Gonzales Cabanach (1996) menciona que el interés fundamental de un alumno motivado extrínsecamente es la obtención de recompensas, alabanzas, buenas notas o la aprobación de sus profesores y padres.

Tomando como marco referencial a Herzberg (1959) estos factores forman parte de los factores extrínsecos o higiénicos, al estar vinculados con las relaciones interpersonales y de seguridad.

CONCLUSIONES

1. Con base a los objetivos planteados se puede concluir que la motivación para el estudio de educación y la satisfacción con la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
2. Los factores motivacionales intrínseca – extrínseca y los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca – extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
3. La motivación intrínseca no está relacionado significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. La motivación extrínseca está relacionado significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
4. Sólo el 33% de estudiantes poseen un perfil motivacional pertinente con la profesión magisterial. El 67% tendría motivaciones discrepantes con la profesión del educador.
5. Aceptamos que existe un alto porcentaje (65%) que eligieron la profesión de educación como medio para satisfacer otras necesidades que no correspondan a la Autorrealización. El 35% de los examinados son estudiantes desean brindar un servicio a los demás, buscan el progreso y desarrollo de otros mediante la profesión elegida convirtiéndose en su propia satisfacción.

6. Parece existir una orientación motivacional y de satisfacción con la profesión elegida de carácter extrínseco en los estudiantes de la Facultad de Educación la cual alcanza un 67% y un 65% en el segundo caso.
7. El alto grado de rendimiento académico (60%) se debe a que los estudiantes están motivados para estudiar en razón a las calificaciones (motivador externo).

RECOMENDACIONES

1. Es importante desarrollar en el nivel secundario de educación básica regular **cursos** de orientación vocacional, la cual permitan al alumno elegir una ocupación para la cual deberá prepararse y capacitarse.
2. Organizar charlas, talleres, seminarios, etc., que permitan a los postulantes saber que alternativa está optando para su futuro personal y profesional.
3. Proponemos humildemente se aplique a los estudiantes que han decidido estudiar educación el cuestionario MOEDU. Con la finalidad de conocer las condiciones en la que inician su carrera profesional, tan importantes como ella es también conocer la motivación que le impulsa a elegir su profesión y más aún, que propósito se satisfacen con la profesión. Saber para que es llamado o para que es realmente bueno un alumno. Esta información permitirá corregir problemas que se presenten garantizando un buen rendimiento académico en los estudiantes y la satisfacción del docente en su vida profesional.
4. Sería interesante ampliar y profundizar el tema expuesto en la presente investigación de manera que puedan presentarse más propuestas que permitan el mejoramiento de la educación en el país.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía referida al tema

- ACOSTA CONTRERAS, Manual.: Creatividad, Motivación y Rendimiento Académico. Ediciones Aljibe. Málaga. 1998.
- ALLPORT GORDON W.: La Personalidad. Su Configuración y Desarrollo. Edit. Herder. Barcelona. 1986.
- ARAQUE PERICO, Julian y RIVERA CASTAÑEDA, Nicomedes.. Psicología Organizacional e Industrial. Ediciones Ecoe. Bogotá. 2005.
- ARISTA M. L. GILDOMERO, CÓRDOVA CADILLO, Alberto.: Psicología de la Motivación. Lima 1974.
- ATALAYA PISCO, María Clotilde.: Satisfacción Académico-Administrativa en el estudiante de Post-Grado. Caso: UPG de Ciencias Administrativas. UNMSM. Ed. 1ª. Lima. 1995.
- BEDOYA OROZCO, Mario.: Motivación, Trabajo y Éxito. Colección Humanista. Edt. Venezolana. C.A. Mérida. 1997.
- CANDA MORENO Fernando.: Diccionario de Pedagogía y Psicología. Edit. Cultural. Madrid. 2000.
- COFER C.N., APPLEBY M.H.: Psicología de la Motivación. Edit. Profesionales. México. 1987.
- CUEVA SEVILLANO, Alfonso.: Diccionario de pedagogía. Edit. Importadores. Lima. 2006.
- Derrama Magisterial.: Palabra de maestro. Revista Pedagógica Cultural. Nº 43. Lima. 2005
- DIAZ, Hugo, SAAVEDRA, Jaime.: La Carrera del Maestro en el Perú. Factores Institucionales, incentivos económicos y desempeño. Ed. 1ª GRADE. Lima. 2000. (Documento de trabajo, 32)
- DÍAZ J.: Hacia un Nuevo paradigma Pedagógico. Edit. San Marcos. Lima . 2002.
- EL COMERCIO.: Orientación Vocacional. Revista Nº 16. 2003
- FREUD, Sigmund.: Obras Completas. Nuevas Lecciones Introductorias al Psicoanálisis. Tomo III Ed. Biblioteca Nueva. Madrid. 1973.
- GONZALES FERNANDEZ, Antonio.: Motivación Académica. Ediciones Pirámide. Madrid. 2005.
- GONZÁLEZ LÓPEZ, Luis.: Satisfacción y Motivación en el Trabajo. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.2001.

- GINZBERG, Eli.: Tecnología y Cambio Social. Edit. Hispano-Americana. Ed. 1ª. México. 1964.
- GINZBERG, Elí.: Teoría Educativa del Desarrollo Vocacional. 1951.
- HANCOCK, P.: Baudrillard and The Metaphysics of Motivation: a reappraisal of corporate culturalism in the light of the work and ideas of Jean Baudrillard. Journal Of Management Studies. Vol. 36 pp.2 1999.
- HOLLAND Jonh L.: Técnica de la Elección Vocacional. Edit. Trillas. México. 1988.
- IÁKOBSON, Pável M.: La Motivación de la Conducta Humana. Ed. Pueblos Unidos. Montevideo. 1972.
- KACZYNSKA. M.: El Rendimiento Escolar y la Inteligencia. Edit. Paidos. Buenos Aires. 1986
- MANKELIUNAS, Mateo, V.: Psicología de la Motivación. Edit. Trillas. México. 1987.
- MAILLO Adolfo.: Enciclopedia de Didáctica Aplicada. Edit. Labor. Barcelona. 1976. T.I.
- MARTÍ CASTRO, Isabel.: Diccionario Enciclopédico de Educación. Edit. Ceac. Barcelona. 2003.
- MASLOW A. H.: Motivación y Personalidad. Ediciones Sagitario. Barcelona. 1959.
- MASLOW Abraham.: El Hombre Autorrealizado. Edit. Kairós. Ed. 15ª. Barcelona. 2003.
- NUTTIN, Joseph, Otros.: Motivación, Emoción y Personalidad. Edit. Paidos. Ed. 2ª. Buenos Aires. 1979.
- NUTTIN, Joseph.: Estructura de la Personalidad. Edit. Kapeluz. Buenos Aires. 1968.
- NUTTIN, Joseph.: Psicoanálisis y Concepción Espiritualista del Hombre. Ed. 2ª. Nueva Madrid. 1956
- OSIPOW Samuel H.: Teorías sobre la Elección de Carreras. Ed. 2ª. Edit. Trillas. México. 1990.
- PEÑALOZA RAMELLA Walter.: Los Propósitos de la Educación. Edit. Pedagógico San Marcos. Lima. 2003.
- PISCOYA HERMOSA Luis.: Cuánto saben nuestros maestros. Edit. U.N.M.S.M. Lima. 2005.
- POLLACK Philip.: Carreras y Oportunidades del Mundo Actual. Edit. Compañía General Fabril. Buenos Aires. 1961.

- REEVE, Johnmarshall. Motivación y Emoción. Edit. McGraw-Hill. Madrid. 1994.
- SARRAMONA Jaume.: Fundamentos de la Educación. Ediciones Ceac. Barcelona. 1997.
- SCHUNK Dale H. Teorías del Aprendizaje. Ed. 2ª. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1997
- SOLOM DE BUSTAMANTE: Necesidad, Locus de Control y Rendimiento Académico. Laboratorio de Psicología. Universidad de Los Andes N° 19 Mérida. Colombia. 1981.
- TORO ÁLVAREZ, Fernando.: Desempeño y Productividad. Cincel Ltda. Medellín. 2002.
- U.N.M.S.M.: Investigación Educativa. Revista del Instituto de Investigaciones Educativas. N° 12. Lima. 2003.
- UNESCO.: Una Mirada a la educación en el Perú. Tarea. Lima. 2001.
- WOOLFOLK, Anita E.: Psicología Educativa. Ed.3ª. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1990.
- YOUNG, Paúl Thomas.: La Emoción en el Hombre y en el Animal. Buenos Aires. Nova. 1946.

Bibliografía referida a la metodología de investigación

- BROWN Frederick G. Principios de la Medición en Psicología y Educación. Edit. El Manual Moderno. México. 1980.
- Facultad de Educación.: Investigación Educativa. Revista del Instituto de Investigaciones Educativas. N° 13. U.N.M.S.M. Lima. 2004.
- HAYMAN JOHN L.: Investigación y Educación. Edit. Paidós. Buenos Aires. 1969.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto.: Metodología de la Investigación. Ed. 3ª. Edit. McGraw-Hill/Interamericana. México. 2003.
- KERLINGER Fred N.: Investigación del Comportamiento. Ed. 2ª. Edit. McGraw-Hill. México.
- PISCOYA HERMOZA, Luis.: Investigación Científica y Educacional. Ed.1ª. Edit. Amaru. Lima. 1987.
- VAN DALEN, D.B. y MEYER W.J.: Manual de Técnica de la Investigación Educacional. Edit. Paidós. México. 1994.

Fuentes Electrónicas

- R.E.M.E.: Motivación: Conducta y Proceso. (Revista Electrónica de Motivación y Emoción). 1997
- www.risolidaria.org.pe: Lineamientos de Política Educativa 2001 - 2006
- PONTI DE VETORAZZI, Liliana, FORESTO, Angélica y ECHEVARRÍA, Hugo D.: Supuestos teórico para el análisis de los aspectos motivacionales en la elección de una carrera universitaria". Proyecto causas de la Deserción de los Estudiantes en la Universidad Nacional de Río Cuarto. UNRC – río Cuarto. 1996.
- <http://www.uba.ar-pre/educación.htm>. : ZURCÍ I. Francis.: Educación: Logros y Desafíos.
- www.efdeportes.com/efd82/gimef.htm
- <http://www.efdeportes.com/ed.fisica/gimef.htm>.: Grupo Internacional motivación y educación física.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUADRO DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
Problema General ¿Están relacionados la motivación, la satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento académico de los alumnos de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?	Objetivo General: Conocer y describir la relación entre la motivación, la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.	Hipótesis General La motivación, la satisfacción con la profesión elegida están relacionadas significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.	Variable Independiente Motivación: 5. Intrínseca 6. Extrínseca Satisfacción de la Profesión Elegida: 7. Intrínseca 8. Extrínseca	1. Afiliación e interés por las relaciones sociales 2. Logro y prestigio 3. Poder 4. Superación de problemas afectivos 5. Motivación extrínseca de conocimiento 1. Necesidad de seguridad 2. Necesidad de pertenencia 3. Necesidad de estimación 4. Necesidad de autorrealización

<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Están relacionados los factores de la motivación intrínseca - extrínseca con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?</p> <p>¿Están relacionados los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca - extrínseca con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M.?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y describir la relación de los factores motivacionales intrínseca - extrínseca con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. • Identificar y describir la relación de los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca - extrínseca con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores motivacionales intrínseca - extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. • Los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca - extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. 	<p>Variable Dependiente</p> <p>Rendimiento Académico</p>	<p>Puntaje promedio en relación con las notas obtenidas en los cursos de Filosofía, Calculo III, Análisis Matemático, Interpretación de Textos II, Taller de Creatividad Literaria, Teoría de la Personalidad y Carácter, Didáctica de la Psicología y las ciencias sociales, Teoría y Metodología de la Comprensión Lectora, Problemas de Aprendizaje Infantil.</p>
--	---	--	---	--

--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Cuestionario modificado de Motivación MOEDU por Javier Angulo Ramos

a) Ficha Técnica

Autor: Javier Angulo Ramos

Año de edición: 2000

Ámbito de Aplicación: Jóvenes de 16 años a más.

Forma de Administración: Individual y colectiva.

Área que explora: El cuestionario denominado MOEDU se ha adaptado para explorar las motivaciones que se plantean los estudiantes al momento de elegir estudiar educación. Se trata de un cuestionario de 45 ítems con alternativa de respuesta tipo Likert que van desde 1 hasta 5. Cada ítem expresa una afirmación que continúa la frase "He elegido esta carrera porque...", donde se van rastreando diferentes temas relacionados con motivaciones de logro, poder, afiliación, problemas personales, búsqueda de conocimientos y motivación extrínseca.

b) Estructura

El cuestionario modificado de motivación MOEDU esta construido con un número de 43 ítems; agrupados en 5 factores, y distribuidos de la siguiente manera:

FACTORES	Ítems	TOTAL
1. Afiliación e Interés por las relaciones sociales	2, 7, 9, 11, 16, 18, 24, 40, 42 y 43.	10
2. Logro y prestigio	1, 6, 12, 19, 20, 25, 27, 29, 30, 33, 37, 41 y 44.	13
3. Poder	3, 5, 15, 22, 36 y 39.	6

4.Superación de problemas afectivos	8, 26, 38.	3
5.Motivación Extrínseca de conocimiento	4, 10, 13, 14, 17, 21, 23, 31, 32, 34, y 45.	11

TOTAL = 43

c) Factores

Sub-Escala de Afiliación e Interés por las relaciones sociales:

Mide el grado en que el estudiante mejora sus relaciones sociales, ayudando a los demás, haciendo nuevos amigos y amistades, siendo solidario con las demás personas, etc.

Sub-Escala de Logro y prestigio:

Mide como la carrera permite apreciar el resultado de la iniciativa, esfuerzo emprendido y logro de metas claras de superación personal, logrando el prestigio y una buena posición social.

Sub-Escala de Poder:

Mide el grado que tiene el estudiante para influenciar sobre las demás personas, siendo un líder, accediendo a una posición dominante en su entorno o ambiente donde se desenvuelve.

Escala de Superación de problemas afectivos:

Mide el grado en el estudiante tiende a adaptarse y superar los problemas personales durante la carrera.

Escala de Motivación Extrínseca de conocimiento:

Mide la influencia de razones externas, como el grado de influencia de los padres, amigos que han estudiado la carrera, etc.

d) Instrucciones

Se le dice al evaluado: Este es un cuestionario que le permitirá a usted hacer unas reflexiones acerca de su estado actual en relación con la profesión que está estudiando. Para lo cual le pedimos que conteste a todos los enunciados. Debemos comunicarle que no hay respuesta buena ni mala, solo interesa su respuesta franca y sincera en relación a metas y motivos vinculados con la elección de una carrera o profesión.

Para lo cual escriba un aspa (X) dentro del casillero debajo del número que mejor describa su respuesta conforme a lo siguiente:

1. Definidamente en desacuerdo.
2. Muy en desacuerdo.
3. En desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Muy de acuerdo.
6. Definitivamente de acuerdo.

e) Calificación

Para la calificación se puntúa positivamente la respuesta correcta según la plantilla. Luego se utiliza el criterio de calificación, en donde se puede obtener dos formas de puntuación: uno (por áreas) y otro total. Los puntajes parciales (de cada factor) darán una idea de las áreas de motivación predominante en el estudiante, y en el puntaje total, la

intensidad de motivación. Los Ítems se califican de 1 a 6 y los que se muestran a la inversa entre paréntesis de 6 a 1.

FACTORES	Ítems	TOTAL
1. Afiliación e Interés por las relaciones sociales	2, (7), 9, 11, 16, 18, (24), 40, 42 y 43.	10
2. Logro y prestigio	1, 6, 12, 19, 20, 25, 27, 29, 30, 33, 37, 41 y 44.	13
3. Poder	3, 5, 15, 22, 36 y 39.	6
4. Superación de problemas afectivos	8, 26, 38.	3
5. Motivación Extrínseca de conocimiento	4, 10, 13, 14, 17, 21, 23, 31, 32, 34, y 45.	11

TOTAL = 43

El criterio para la calificación de los sujetos ha sido establecido de la siguiente manera: (Ver Baremo MOEDU, anexo pág. 136)

PERCENTILES

5-25

26-50

51-75

76-99

NIVELES

BAJO

NORMAL BAJO

NORMAL

ALTO

f) Validez del instrumento

El cuestionario modificado de motivación MOEDU, se verificó a través del análisis factorial (2006-07). Las Puntuaciones obtenidas en el cuestionario, para cada uno de los 214 estudiantes evaluados fueron sometidas a análisis factorial en primer orden, realizándose una rotación ortogonal varimax sobre componentes principales. Los índices de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de la muestra ($KMO = 0.89$) y el test de esfericidad de Bartlett ($B=4507.308; p < 0.0001$) indicaron que el modelo factorial era adecuado para realizar los datos.

Para que un ítem formara parte de un factor se siguieron los siguientes criterios: a.- Selección de aquellos ítems que poseían una saturación superior a 0,35 en la matriz factorial rotada y b.- elección de ítems mayores o iguales a 0.20 de Correlación ítems-total. Siguiendo los mismos criterios, para la selección de los ítems y su pertenencia a los factores correspondientes, se eliminaron 2 ítems y se aislaron un total de 5 factores de primer orden con valor propio igual o superior a 1.5, que explicaron el 27.0 de la varianza total.

El cuestionario modificado mantiene los criterios de validez de contenido, ya que su elaboración tuvo como marco referencial el cuestionario de MOPI elaborado por Gámez y Marrero, 2000 en España. Así mismo se estandarizó la prueba en un estudio con una muestra piloto, aplicando la técnica de Correlación de Pearson, fórmula estadística que permitió seleccionar los reactivos más discriminativos, los cuales pasaron a formar parte de la versión definitiva del cuestionario modificado de motivación MOEDU.

g) Confiabilidad del instrumento

El cuestionario modificado de motivación MOEDU (2007) utiliza el procedimiento estadístico de correlación Alfa de Cronbach. Los coeficientes de correlación obtenidos para cada factor son los siguientes:

FACTORES	CORRELACIÓN (Alfa De Cronbach)
1. Afiliación e Interés por las relaciones sociales	.52
1. Logro y prestigio	.86
2. Poder	.75
3. Superación de problemas afectivos	.62
4. Motivación Extrínseca de conocimiento	.76
TOTAL	.91

h) Antecedentes

El cuestionario modificado de motivación MOEDU, es elaborado por el Licenciado en educación Javier Angulo Ramos, autor de la presente investigación, quien ha logrado dar la confiabilidad, correlación, validez interna al instrumento en nuestro país, ante la falta de algún instrumento confiable que evaluara la motivación del estudiante ante la profesión de educación. Para tales motivos se procedió a desarrollar un proceso de estandarización del cuestionario original de MOPI elaborado por Gámez y Marrero, 2000 en España, para luego ser modificada. Procediendo a ser aplicada el cuestionario voluntariamente a 214 alumnos entre hombres y mujeres del primer, sexto y décimo ciclo de la Facultad de Educación de

la U.N.M.S.M., lo cual se obtuvo resultados positivos para su posterior validez y confiabilidad, adaptado a una muestra representativa para nuestro país.

2. Inventario de Satisfacción con la Profesión Elegida

a) Ficha técnica

Autora: Jesahel Vildoso Colque

Año de Edición: 1988

Ambito de Aplicación: Jóvenes de 16 años a más.

Forma de Administración: Individual y Colectiva.

Área que Explora: El inventario está estructurado sobre la base de la jerarquía de necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia, amor, estima de sí mismo y de actualización del yo. Cabe señalar que para Maslow la necesidad fisiológica es inferior pero potente, si ella no es satisfecha las demás no podrán serlo, son impulsos como el hambre, la sed, el sexo, el sueño, etc. Por lo tanto consideramos que esta necesidad es básica y que de no ser satisfecha no se podría estudiar, por ello es que sólo a partir de la necesidad de seguridad se ha construido el inventario.

A continuación se presenta las necesidades que constituyen el inventario de satisfacción con la profesión elegida.

Necesidad de seguridad: el estudiante tiene la necesidad de verse libre del miedo, del caos, así la profesión elegida garantizará la protección física (abrigo, techo, salud) y comodidad, es decir lograr cierta estabilidad en el medio.

Necesidad de pertenencia: El estudiante desea pertenecer a una institución, un grupo, un equipo, o ser parte de una comunidad profesional que irradie valor para él, así pues el alumno se agrupa por afinidad, simpatía, necesidad de otros. Cabe señalar que es parte de ésta necesidad la búsqueda de establecer relaciones afectuosas, lograr un lugar en el grupo y ser alguien importante dentro de él.

Necesidad de estima: La estima del estudiante lo conduce a sentimientos de autoconfianza, autoevaluación, automotivación, capacidad y suficiencia de ser útil y necesario. Pues ésta necesidad a través de la profesión elegida busca prestigio, estatus, aprecio, así como el deseo de fuerza, logro, competencia, independencia y libertad.

Necesidad de autorrealización: En esta necesidad se presenta en el estudiante el impulso místico o espiritual tales como el servicio a los demás mediante la profesión elegida, piedad, amor al desvalido, amor al prójimo. Cabe señalar que la necesidad de autorrealización del alumno es el deseo de desarrollar al máximo sus potencialidades.

b) Descripción de la prueba

El Inventario de Satisfacción con la Profesión Elegida está constituida por 4 sub test: seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. El inventario tiene una duración de 20 a 30 minutos, presenta 33 ítems, con cinco respuestas alternativas.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Los ítems se elaboro procurando un 50% de ítems positivos y un 50% de ítems negativos, como corresponde a una escala Lickert, brinda información acerca de la de la satisfacción de los alumnos con la profesión elegida.

* Para el presente estudio las instrucciones fueron las siguientes:

Este es un cuestionario que le permitirá a usted hacer unas reflexiones acerca de su estado actual en relación con la profesión que está estudiando. Para lo cual le pediremos que conteste a todos los enunciados. Debemos comunicarle que no hay respuesta buena ni mala, sólo interesa su respuesta franca y sincera de la forma como usted vive ahora la profesión que está estudiando.

Para lo cual escriba un aspa (X) dentro del casillero debajo del número que mejor describa su respuesta conforme a lo siguiente:

1. Definitivamente en desacuerdo.
2. Muy en desacuerdo
3. En desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Muy de acuerdo.
6. Definitivamente de acuerdo.

c) Normas de correlación

Para realizar la correlación del inventario considera conveniente mencionar los ítems negativos, ello son: 3,6,7,,13,14,15,18,19,20,22,24,25,28,29,32,33. Por lo tanto la alternativa positiva y negativa presentará características diferentes así:

Alternativa positiva

- (TA) Totalmente de acuerdo = 5 puntos
- (DA) De acuerdo = 4 puntos
- (NA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos
- (ED) En desacuerdo = 4 puntos
- (TD) Totalmente en desacuerdo = 1 punto

Alternativa negativa

- (TA) Totalmente de acuerdo = 1 punto
- (DA) De acuerdo = 2 puntos
- (NA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos
- (ED) En desacuerdo = 4 puntos
- (TD) Totalmente en desacuerdo = 5 puntos

El puntaje total se obtiene sumando el resultado de cada ítem. Así por ejemplo:

Ítem 2: "La profesión que he elegido me garantizará estabilidad y bienestar económico"

Si el estudiante "X" ha marcado en el ítem 2 la alternativa (a) entonces tiene 5 puntos en este ítem. Por ser una alternativa positiva.

Así:

$$\begin{array}{ccccccccccc} \text{Alumno "X": } & \text{Ítem1} & + & \text{Ítem2} & + & \text{Ítem3} & + & \text{.....} & \text{Ítem33} & = & \text{puntaje total} \\ & 4 & + & 5 & + & 2 & + & \text{.....} & 1 & = & 80 \end{array}$$

De acuerdo a la norma elaborada para el inventario de satisfacción con la profesión elegida el puntaje total de 80 corresponde a un nivel de insatisfacción con la profesión elegida de parte del estudiante.

d) Validez y confiabilidad

- Validez de contenido: El instrumento fue presentado a 10 psicólogos, con la finalidad de recolectar sugerencias acerca de la redacción de los ítems considerando las recomendaciones respectivas se procedió a realizar cambios en algunos ítems respecto a al forma de expresión.
- Validez de constructo: Para la validez de constructo se utilizó el siguiente procedimiento: correlacionar los sub tests y el total del test de satisfacción con la profesión elegida.
- Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizó con una muestra de 150 estudiantes pertenecientes a las facultades de economía, medicina e ingeniería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuyas edades oscilan entre 16 y 25 años, obteniendo los puntajes totales se procedió a ordenar a los alumnos en dos grupos de 25% con puntaje alto y 25% con puntaje bajo, una vez ordenado los datos se obtuvo de ellos la desviación estándar, el promedio y la varianza de cada uno de los ítems del test, finalmente para obtener el coeficiente de cada test se aplicó la fórmula de Kuder Richardson (r_{20}):

Donde:

K = número de ítems

σ^2 = varianza

$$r_{20} = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

La tabla siguiente nos muestra los coeficientes obtenidos para cada sub test.

Tabla N° de coeficiente de confiabilidad por subtest

ESCALA	COEFICIENTE r (20)
Necesidad de seguridad	0,85
Necesidad de pertenencia	0,77
Necesidad de autoestima	0,79
Necesidad de autorrealización	0,89

CUESTIONARIO MOEDU
(MOPI - Elena Gámez e Hipólito Marrero)
Adaptado a Educación por Javier Angulo Ramos
Lima 2006

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres :
 Facultad :
 Especialidad :
 Año de Ingreso :
 Ciclo :
 Sexo :
 Edad :

II. INSTRUCCIONES:

Este es un cuestionario que le permitirá a usted hacer unas reflexiones acerca de su estado actual en relación con la profesión que está estudiando. Para lo cual le pedimos que conteste a todos los enunciados. Debemos comunicarle que no hay respuesta buena ni mala, sólo interesa su respuesta franca y sincera en relación a metas y motivos vinculados con la elección de una carrera o profesión.

Para lo cual escriba un aspa (X) dentro del casillero debajo del número que mejor describa su respuesta conforme a lo siguiente:

- 7. Definitivamente en desacuerdo.
- 8. Muy en desacuerdo
- 9. En desacuerdo.
- 10. De acuerdo.
- 11. Muy de acuerdo.
- 12. Definitivamente de acuerdo.

Nº	PREGUNTAS	Definitiva- mente en desacuerdo 1	Muy en desacuerdo 2	En desacuerdo 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5	Definitiva- mente de acuerdo 6
----	-----------	--	---------------------------	-----------------------	--------------------	------------------------	---

HAS ELEGIDO ESTA CARRERA:

1	Porque quieres emprender un camino en la vida y llegar al final.						
2	Porque siempre has tenido deseos de ayudar a los demás.						
3	Porque crees que teniendo conocimientos de pedagogía puedes						

	tener cierta influencia sobre las personas.						
4	Porque es más fácil encontrar un trabajo.						
5	Porque te gustaría ser un/a líder.						
6	Porque quieres conseguir ser responsable de tus acciones.						
7	Porque no te gustan las profesiones que impliquen trabajar sin contacto frecuente con otras personas.						
8	Porque puede ayudarte a controlar tus impulsos agresivos y antisociales.						
9	Porque te interesa educar al ser humano, su mente, su conducta.						
10	Porque las facilidades para estudiar te obligan a elegir esta carrera.						
11	Porque deseas una mejor comunicación con las otras personas.						
12	Porque quieres tener un status social y económico adecuado.						
13	Porque me gusta alcanzar premios y reconocimientos.						
14	Porque tienes las capacidades y motivaciones necesarias para ser educador.						
15	Porque sabes que para controlar a los demás primero hay que conocerlos.						
16	Porque crees que es una buena ocasión para hacer nuevos amigos.						
17	Porque has conocido a algunas personas que han estudiado esta carrera.						
18	Porque te gusta que la gente te pida tu opinión para resolver sus problemas.						
19	Porque hacer esta carrera te permitirá						

	apreciar el resultado de tu esfuerzo.						
20	Porque crees que sabes enseñar a las personas.						
21	Porque quieres llegar a ser independiente.						
22	Porque siempre te han llamado las profesiones donde se pueda supervisar a otras personas.						
23	Porque tienes problemas a la hora de comunicarte.						
24	Porque prefieres pasar el tiempo acompañado.						
25	Porque querías tener un puesto de trabajo con cierto reconocimiento social.						
26	Porque puede ayudarte a entender mejor tus dificultades personales.						
27	Porque has imaginado lo satisfactoria que sería tu vida siendo profesor.						
28	Porque siendo educador me sentiré satisfecho y feliz consigo mismo.						
29	Porque deseas tener una reconocimiento social mejor que la que tienes ahora.						
30	Porque hay muchas salidas profesionales para esta carrera.						
31	Porque quieres conocer más sobre un tema particular como didáctica de la enseñanza.						
32	Porque hacer esta carrera te evitará sentirte fracasado/a en la vida.						
33	Porque crees que el esfuerzo que realices será productivo.						
34	Porque te gustaría conocer algún tema						

	general como: psicología del niño y del adolescente, psicología del aprendizaje, emociones e inteligencia.						
35	Porque tienes problemas cognitivos que la educación te puede ayudar a resolver.						
36	Porque disfrutas convenciendo a los demás de tus buenas ideas.						
37	Porque es una forma de superar un reto importante en tu vida.						
38	Porque te consideras una persona con problemas y te gustaría dejar de serlo.						
39	Porque puede ser una manera de acceder a una posición dominante cuando me lo proponga.						
40	Porque quieres mantener tus relaciones con otras personas importantes para ti.						
41	Porque la educación permite a las personas valorar sus capacidades y mejorar cada día.						
42	Porque puedes trabajar con jóvenes.						
43	Porque te gustaría llegar a ser una persona solidaria con los otros.						
44	Porque quieres resolver algún problema social o de la comunidad.						
45	Porque tus padres y amigos te lo han aconsejado.						

INVENTARIO DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN ELEGIDA

Lima 2006

III. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres :
Facultad :
Especialidad :
Año de Ingreso :
Ciclo :
Sexo :
Edad :

IV. INSTRUCCIONES:

Este es un cuestionario que le permitirá a usted hacer unas reflexiones acerca de su estado actual en relación con la profesión que está estudiando. Para lo cual le pediremos que conteste a todos los enunciados. Debemos comunicarle que no hay respuesta buena ni mala, sólo interesa su respuesta franca y sincera de la forma como usted vive ahora la profesión que está estudiando.

Para lo cual escriba un aspa (X) dentro del casillero debajo del número que mejor describa su respuesta conforme a lo siguiente:

- 13. Definitivamente en desacuerdo.
- 14. Muy en desacuerdo
- 15. En desacuerdo.
- 16. De acuerdo.
- 17. Muy de acuerdo.
- 18. Definitivamente de acuerdo.

Nº	PREGUNTAS	Definitiva- mente en desacuerdo 1	Muy en desacuerdo 2	En desacuerdo 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5	Definitiva- mente de acuerdo 6
1	Creo que los universitarios son capaces de pensar por si mismo pudiendo tomar sus propias decisiones.						
2	Hago todo lo posible porque la carrera profesional que estudio tenga una buena imagen ante mi comunidad.						
3	Siempre que puedo evito hablar de lo importante que es la profesión que estudio.						

4	Me siento mal cuando contribuyo a que mis compañeros alcancen sus metas.						
5	Siento la necesidad de conocer cada vez más temas relacionados a mi profesión para lo cual busco seminarios, forums, debates, etc.						
6	Habitualmente me siento incómodo y algo perturbado cuando estoy con personas extrañas.						
7	Me es indiferente el éxito de los demás.						
8	El hecho de haber ingresado a ésta Facultad me causa ansiedad.						
9	Dudo que al culminar mis estudios no pueda ejercer mi profesión por las exigencias cada vez más competitivas.						
10	La elección de mi carrera profesional fue determinada por la influencia de mis padres y amigos.						
11	Siento la convicción que con mi profesión muy poco contribuiré al desarrollo del país.						
12	La profesión que estudio me permitirá desarrollar mis ideas de cómo ayudar productivamente a los demás.						
13	Hago todo lo posible por ver programas de televisión relacionados con los temas de mi carrera profesional.						
14	Tengo la convicción que mis estudios continuarán sin interrupción de ningún motivo.						
15	Aún cuando puedo intervenir en el salón de clase me reservo mis opiniones.						
16	La profesión que he elegido me garantizará estabilidad y bienestar						

	económico.						
17	Pocas veces los alumnos universitarios podemos probar nuestro valor y calidad.						
18	Cuando pienso en la profesión que estudio normalmente me siento orgulloso(a) conmigo mismo.						
19	Se autoengañan los estudiantes de mi profesión que creen poder alcanzar las metas que se han propuesto.						
20	Creo que seré yo mismo si pretendo alcanzar la felicidad en vez de éxitos materiales.						
21	Con la profesión que estudio tendré reconocimiento social.						
22	La carrera profesional que estudio pocas veces es reconocida por la comunidad y otras veces es desprestigiada por los mismos profesionales que la ejercen, por lo tanto recuperar su prestigio y reconocimiento depende únicamente de los profesionales que laboran actualmente.						
23	Me afecta lo que mis compañeros de estudio piensan de mí.						
24	Con mi ingreso a la universidad me siento parte de su historia.						
25	Prefiero aceptar una opción de trabajo diferente al de mi profesión profesional porque me brindará mejores oportunidades que trabajar ejerciendo mi carrera profesional.						
26	Con mi profesión podré ser parte de la solución de los problemas de mi comunidad.						
27	Estoy convencido(a) que difícilmente						

	alcanzaré el éxito que quiero con la profesión que estudio.						
28	Tengo confianza para planificar la realización de nuevas tareas de mi profesión.						
29	Siento la necesidad de admitir mis errores, deficiencias y fracasos.						
30	Una vez que culmine mi carrera será importante para mí que me reconozcan y aprueben mis colegas de la profesión que estudio.						
31	La demanda laboral siempre es alta para los profesionales de la carrera que estudio.						
32	Esta profesión tiene la opción de liderar planes y proyectos nacionales.						
33	A veces pienso que me he equivocado al optar por esta profesión.						

ANEXO N° 3

TABLAS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS

BAREMOS de MOEDU

		Total MOEDU		AIRS		LP		P		SPA		MEC	
	Sujetos	214		214		214		214		214		214	
Media		164.00		41.15		54.88		21.43		8.80		37.74	
Mediana		164.00		42.00		55.50		21.00		9.00		38.00	
		PT		PT		PT		PT		PT		PT	
Pc	5	0-121	121.0	0-33	32.8	0-38	38.0	0-14	14.0	0-3	3.0	0-24	23.8
	10	122-127	127.0	34-35	35.0	39-43	42.5	15	15.0	4-5	5.0	25-28	27.5
	15	128-140	139.5	36	36.0	44-45	45.0	16	16.3	6	6.0	29-31	31.0
	20	141-146	146.0	37	37.0	46-48	48.0	17-18	18.0		7.0	32	32.0
	25	147-150	150.0	38	38.0	49	49.0		19.0	7	7.0	33-34	34.0
	30	151-154	154.0		39.0	50	50.0	19	19.0		7.5	35	35.0
	35	155-157	157.0	39	39.0	51	51.0		20.0		8.0		36.0
	40	158-159	159.0	40	40.0	52-53	53.0	20	20.0		8.0	36	36.0
	45	160-163	163.0	41	41.0	54	54.0		21.0	8	8.0		38.0
	50	164	164.0	42	42.0	55-56	55.5	21	21.0	9	9.0	37-38	38.0
	55	165-167	167.0		42.0	57	57.0	22	22.0		9.0	39	39.0
	60	168-170	170.0		42.0	58	58.0	23	23.0	10	10.0	40	40.0
	65	171-175	175.0	43	43.0	59	59.0		23.0		10.0	41	41.0
	70	176-177	177.0	44	43.5	60	60.0	24	24.0		10.0	42	42.0
	75	178-180	180.3		44.0	61	61.0	25	25.0	11	11.0	43	43.0
	80	181-185	185.0	45	45.0	62-63	63.0		25.0		11.0	44	44.0
	85	186-188	188.0	46	46.0	64-65	65.0	26	26.0	12	12.0	45	45.0
	90	189-193	193.0	47-48	47.5	66-67	67.0	27-28	28.0		12.0	46-47	46.5
	95	194-202	202.0	49-50	50.0	68-71	71.0	29-30	30.0	13	13.3	48-50	50.0
	99	203-223	222.9	51-54	54.0	72-75	75.0	31-34	33.9	14-15	15.0	51-55	55.0

Tabla de conversión de puntajes directos a categoría de Rendimiento Académico

Rendimiento Académico	
Alto	17 a más
Promedio	13 hasta 16
Bajo	12 a menos

Tabla de conversión de puntajes directos a categorías motivacionales

	Motivación	Afiliación e interés por las relaciones sociales	Logro y Prestigio	Poder	Superación de problemas afectivos	Motivación extrínseca de conocimiento
Muy alta	251 hasta 270	56 hasta 60	73 hasta 78	34 hasta 36	18	62 hasta 66
Alta	206 hasta 250	46 hasta 55	60 hasta 72	28 hasta 33	15 hasta 17	51 hasta 61
Tend.Alta	161 hasta 205	36 hasta 45	47 hasta 59	22 hasta 27	12 hasta 14	40 hasta 50
Tend.Baja	116 hasta 160	26 hasta 35	34 hasta 46	16 hasta 21	9 hasta 11	29 hasta 39
Baja	71 hasta 115	16 hasta 25	21 hasta 33	10 hasta 15	6 hasta 8	18 hasta 28
Muy Baja	45 hasta 70	10 hasta 15	13 hasta 20	6 hasta 9	3 hasta 5	11 hasta 17

Tabla de conversión de puntajes directos a categoría de Satisfacción con la Profesión Elegida

	Satisfacción con la Profesión Elegida	Necesidad Seguridad	Necesidad de Pertenencia	Necesidad de Estima	Necesidad de Autorrealización
Muy alta	184 hasta 198	40 hasta 42	51 hasta 54	40 hasta 42	57 hasta 60
Alta	151 hasta 183	33 hasta 39	42 hasta 50	33 hasta 39	47 hasta 56
Tend. Alta	118 hasta 150	26 hasta 32	33 hasta 41	26 hasta 32	37 hasta 46
Tend. Baja	85 hasta 117	19 hasta 25	24 hasta 32	19 hasta 25	27 hasta 36
Baja	52 hasta 84	12 hasta 18	25 hasta 23	12 hasta 18	17 hasta 26
Muy Baja	33 hasta 51	7 hasta 11	9 hasta 14	7 hasta 11	10 hasta 16

Estadística para contrastar hipótesis general

Rangos

	Media de Rangos
MOTIVACION -tmi	2,98
SATISFACCION -tsi	2,01
RENDIMIENTO ACADEMICO –ra	1,00

Test Estadístico de Friedman (a)

N	214
Chi-Square	418,121
Grados de libertad	2
Valor p	,000

a. Friedman Test

Estadística para contrastar hipótesis específica 1

Rangos

	Media de Rangos
MOTIVACION INTRÍNSECA Mi	1,61
MOTIVACION EXTRÍNSECA Me	2,69
RENDIMIENTO ACADÉMICO Ra	1,69

Test Estadístico de Friedman

N	214
Chi-Square	156,772
Grados de libertad	2
Valor p	,000

Prueba Estadística Signos

Rangos

		N	Rango de Medias	Suma de Rangos
Motivación Intrínseca Rendimiento Académico MI- RA	Negative Rangos	117 (a)	107,66	12596,00
	Positive Rangos	93(b)	102,78	9559,00
	Empates	4(c)		
	Total	214		
Motivación Extrínseca Rendimiento Académico ME- RA	Negative Rangos	159(d)	118,70	18873,50
	Positive Rangos	52(e)	67,16	3492,50
	Empates	3(f)		
	Total	214		

Test Statistics(b)

	MI RA	ME- RA
Z	-1,723(a)	-8,662 (a)
Valor p	,085	,000

Test de Rangos Wilcoxon- Signos

Estadística para contrastar hipótesis específica 2

Rangos

	Rango de Medias
SATISFACCION INTRÍNSECA Si	2,10
SATISFACCION EXTRÍNSECA Se	1,11
RENDIMIENTO ACADÉMICO Ra	2,80

Test Estadístico de Friedman

N	214
Chi-Square	311,186
Grados de libertad	2
Valor p	,000

a Friedman Test

Prueba Estadística Signos

Rangos

		N	Media de Rangos	Suma de Rangos
SATISFACCION EXTRÍNSECA SE-RA	Negative Rangos	11(a)	49,18	541,00
	Positive Rangos	202(b)	110,15	22250,00
	Empates	1(c)		
	Total	214		
SATISFACCION INTRÍNSECA SI- RA	Negative Rangos	30(d)	69,55	2086,50
	Positive Rangos	180(e)	111,49	20068,50
	Empates	4(f)		
	Total	214		

Test Estadístico de Rangos (a)

	SE-RA	SI- RA
Z	-	-
	12,054	10,200
	(a)	(a)
Valor p	,000	,000

(a) Test de Rangos Wilcoxon- Signos

ANEXO N° 4

CUADROS Y GRÁFICOS

**Cuadro de medidas totales de tendencia central y de variabilidad
correspondiente a la motivación y Satisfacción con la Profesión Elegida
en general, tipo y Rendimiento Académico de los estudiantes que cursan
el I, VI y X Ciclo de la Facultad de Educación 2006**

	TM	AIRS	LP	P	SPA	MEC	TS	NS	NP	NE	NA	RA
Media	164.00	41.15	54.88	21.43	8.80	37.74	111.52	22.50	27.20	21.11	37.98	14.67
Error típico	1.71	0.36	0.66	0.34	0.20	0.52	0.45	0.25	0.21	0.23	0.25	0.22
Mediana	164.00	42.00	55.50	21.00	9.00	38.00	112.00	23.00	27.00	21.00	38.00	15.00
Moda	163.00	42.00	58.00	19.00	10.00	38.00	114.00	23.00	28.00	22.00	37.00	17.00
Desviación estándar	24.98	5.27	9.73	4.97	2.88	7.54	6.59	3.65	3.05	3.34	3.64	3.28
Varianza de la muestra	624.00	27.73	94.63	24.74	8.29	56.93	43.41	13.31	9.30	11.13	13.25	10.74
Curtosis	0.57	0.96	0.59	0.55	0.06	0.33	0.59	0.69	0.96	0.39	1.27	6.10
Coeficiente de asimetría	-0.37	-0.24	-0.46	-0.13	-0.04	-0.36	-0.07	-0.37	-0.09	-0.33	0.57	-1.91
Rango	147	33	54	29	15	38	44	22	19	20	23	20
Mínimo	77	22	21	6	3	17	89	12	18	12	28	0
Máximo	224	55	75	35	18	55	133	34	37	32	51	20
Suma	35095	8806	11745	4585	1883	8076	23866	4814	5820	4517	8128	3140
Sujetos	214	214	214	214	214	214	214	214	214	214	214	214